



Puerto de Motril
GRANADA
Autoridad Portuaria de Motril



Puerto de Motril
GRANADA

Autoridad Portuaria de Motril

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



2023-2027



ÍNDICE

1. Introducción
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Motril
3. Ámbito Persona, Territorial y Temporal
4. Conclusiones del diagnóstico y Objetivos establecidos
5. Áreas de Intervención. Plan de acción
6. Cronograma de trabajo para la implantación del Plan de Igualdad
7. Responsable del Plan
8. Composición y Objeto de la Comisión de Igualdad
9. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
10. Procedimiento de Modificación
11. ANEXOS:
 - *ANEXO I: Fichas de seguimiento*
 - *ANEXO II. Informe de los resultados de la auditoría retributiva, con: (i) Diagnóstico de situación y (ii) Plan de actuación para las correcciones de desigualdad retributiva*
 - *ANEXO III. Protocolo de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.*
 - *ANEXO IV. Marco jurídico aplicable.*
 - *ANEXO V. Definiciones de los conceptos claves del Plan de Igualdad*



1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Puerto de Motril tiene como objetivo la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, para ellos nos proponemos seguir corrigiendo desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla, cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado en el I Diagnóstico de Género, continuando la implementación, además, de mecanismos que nos permitan consolidar una cultura organizativa donde la Igualdad sea uno de sus principios básicos.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, *el artículo 14 de la Constitución Española* proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), y las posteriores modificaciones del *Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo*, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

A pesar de que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real. Es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: brecha salarial, menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Históricamente el acceso de las mujeres a ocupar puestos de igual responsabilidad que el hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. Quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado "techo de cristal". A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo limitada.



Por ello, es indispensable seguir trabajando en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso sea verdaderamente compartido. La realidad muestra como la situación y la posición de mujeres y hombres dista aún de ser equitativa.

Este I Plan de Igualdad pretende ser un paso más en las estrategias y las líneas de trabajo de **Puerto de Motril** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse.

Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa. Para ello estamos siguiendo estas fases:



Fase 1. Negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad

Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma.
Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación.
Adopción de acuerdos.

Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad

Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.
Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación.
Formulación de propuestas de mejora.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad

Definición de objetivos.
Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
Asignación de recursos.
Registro del Plan de igualdad.

Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad

Implantación de las acciones previstas.
Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de igualdad.

Fase 5. Evaluación

Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.
Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

Desde su creación el **Puerto de Motril** ha tenido un fuerte compromiso con las personas que la integra, y como cualquier empresa, no está exenta de sufrir las desigualdades que vienen dada por los estereotipos y prejuicios que dificultan el acceso de las mujeres a puestos especializados o de responsabilidad.



Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un estudio de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos, hijas, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos.

Una vez obtenidos los resultados, hemos visto la necesidad de desarrollar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades** que incluya los ejes y líneas de actuación prioritarias para el periodo 2023-2027. Continuando con su trayectoria de compromiso, y dando cumplimiento a los preceptos legales, cuyo ámbito de actuación sea la propia organización en toda su extensión y todas las personas que prestan sus servicios en ella, cualquiera que sea su relación laboral. **Puerto de Motril** asume así su continuo compromiso de integrar el enfoque de género en la planificación de sus políticas y actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad.

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo y a través de correos electrónicos, orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del **I Plan de Igualdad 2023-2027**.

Como hemos comentado anteriormente, para poner en práctica este Plan se debe conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de hombres y mujeres en la entidad, concretada en datos cuantitativos. Para ello, se ha realizado análisis riguroso de situación de la plantilla y las características de la empresa, con el objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para articular el proceso de elaboración del presente informe.

La definición de prioridades para este Plan de Igualdad se ha basado principalmente en las áreas de actuación que se han consensuado como fundamentales para avanzar hacia una empresa en la que se gestione la diversidad derivada del género de una forma eficaz y moderna.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Jefe de División Económico Financiera y de Organización de la Autoridad Portuaria de Motril.





La elaboración de este I Plan de Igualdad 2023-2027 se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y las personas trabajadoras integrantes del Comité de Empresa.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Puerto de Motril se suscribe, por tanto, de una parte, por la representación de la Dirección y por la parte social, por las personas que forman parte del Comité de empresa.

Con fecha día 15 de febrero de 2022 se reunieron, la representación de la Empresa y el Comité de Empresa quedando constituida la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de Puerto de Motril por las siguientes personas:

La **Comisión Negociadora** la conforman:

En representación de la Autoridad Portuaria Puerto de Motril:

- La Secretaria de Presidencia
- La Técnico de Comunicación e Imagen
- La Asistente de Dirección
- El Jefe de División Económico Financiera y de Organización
- La Responsable de RR.HH., Organización e Igualdad

En representación de las personas trabajadoras:

- Presidente del Comité de Empresa por UGT
- Delegada del Comité de Empresa por UGT
- Delegado del Comité de Empresa por SPPLB
- Delegado del Comité de Empresa por CC.OO.
- Delegado del Comité de Empresa por UGT.

Como asesoras externas:

- La Consultora HRCS en calidad de Asesora Externa
- La Abogada Sagardoy en calidad de Asesora Externa

Si bien y tras un nuevo proceso electoral con fecha 2 de junio de 2022, se proclama un nuevo comité de empresa, celebrando reunión en el seno de la comisión negociadora con fecha 11 de julio de 2022, y aprobándose mediante acta de igual fecha la adaptación la composición de la parte social de la comisión negociadora al actual comité de empresa, adoptando el siguiente acuerdo:

- Elección como representantes de la **Parte Social**, para formar parte de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Motril a:**

- El actual Presidente del Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato UGT)
- El Delegado del Comité de Empresa (Sindicato CCOO)



Si bien el Delegado y representante del Comité por UGT, asume su representación y la de su compañera del Comité, obteniendo la siguiente representación 2 votos SPPLB, 2 votos UGT y 1 voto CC.OO. informando que los acuerdos de la Comisión requerirán la conformidad de la empresa y el voto favorable de la mayoría de la parte social, siendo vinculantes para todas las partes.

Según el art. 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016 y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información. Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.
- La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en Puerto de Motril, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente Plan la Comisión Negociadora pasará a ser la Comisión de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a Puerto de Motril y personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

Territorial: Motril-Granada

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.



Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día 20 de julio de 2023 hasta el día 19 de julio de 2027.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En el Diagnóstico se ha seguido la estructura marcada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes, desarrollando los siguientes apartados:

- I. **Introducción y justificación legal.** Realiza una exposición sobre el desarrollo normativo instaurado desde la LOIEMH, y la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como especialmente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, incorporando de manera específica (a) el modo en que deben negociarse los Planes de Igualdad, (b) el contenido mínimo de los mismos y (c) las obligaciones en materia de registro y publicidad.
- II. **Actuaciones previas.** Se han mantenido reuniones y avances realizados desde el inicio del proceso del Plan de Igualdad, habiéndose aportado por la dirección de Recursos Humanos, la información y documentación cuantitativa para poder realizar el presente borrador de informe.
- III. **Información general.** Igualmente se realiza un breve resumen sobre la información relativa a la actividad e historia de la empresa.
- IV. **Compromiso de la Dirección.** Se adjunta al informe del diagnóstico el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- V. Igualmente, el plan podrá ser revisado, si se apreciara que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, además de la revisión que proceda si se diesen los supuestos establecidos legalmente a tal fin.
- VI. Respecto al equipo de personas de la Entidad, está compuesto por un gran grupo de profesionales con amplia experiencia. Actualmente emplea a 74 personas trabajadoras de las cuales 15 son mujeres y 59 hombres.
- VII. Se adjunta al Informe de diagnóstico los distintos **Certificados de Calidad** obtenidos como consecuencia de la implantación y aplicación de la Gestión de Calidad, habiéndose implantado un **Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y de Seguridad y Salud Laboral** [según las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015 y el estándar OHSAS 18001:2007 por Aenor].
- VIII. En la empresa se aplica el **III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995)**.
- IX. Respecto a las condiciones laborales, los datos utilizados en el presente diagnóstico se han tomado del año 2021, habida cuenta que la comisión negociadora se constituyó el 11 de febrero de 2022, realizando las siguientes apreciaciones al respecto:

-Distribución de la plantilla:

- Es una empresa altamente masculinizada, habida cuenta el sector de su actividad, con un número total de 74 personas trabajadoras de las cuales 15 son mujeres y 59



hombres. Observamos que Puerto de Motril cuenta con una plantilla dividida en las franjas de 30 a 60 años. Además, no tienen personal con una edad inferior a 30 años, mostrándonos el indicador de antigüedad el grado de estabilidad y en qué medida se facilita la permanencia de las mujeres y hombres, apreciando en este caso que el mayor porcentaje de la plantilla se encuentra en una antigüedad de más de 10 años.

- Igualmente, debemos destacar en el dato de la **modalidad de contratación y duración de la jornada**, que el 100% de las mujeres y más del 80% de hombres de la plantilla cuenta con un Contrato Indefinido de Jornada completa.
- Si analizamos la **distribución de las mujeres y hombres en puestos de responsabilidad**, observamos que están equilibrados, siendo un 15% de hombres y un 13% de mujeres. Por el contrario, podemos ver que el 42% de los hombres ocupan una posición como policía portuaria y el 40% de las mujeres como personal técnico.
- Respecto al **Procedimiento de Selección** e incorporación de personal, el artículo 13 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias establece que el sistema de selección se ajustará a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento, también se realizará de acuerdo al derecho laboral, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública, ajustándose a la normativa laboral y presupuestaria, realizándose de acuerdo con las necesidades de personal definidas por el Organismo Público respectivo.
- Se ha realizado una **planificación formativa** para un funcionamiento óptimo de la Comisión Negociadora, fue necesaria la impartición de la Acción Formativa Sensibilización en Igualdad de Oportunidades dirigida específicamente a las personas que integran la comisión, realizado con fecha 23 de febrero 2022. Igualmente, en la Autoridad Portuaria existe un **plan de formación** estructurado que permite dar respuesta a las necesidades formativas que tiene la plantilla, si bien no se contempla la igualdad como un objetivo ni como materia de formación antes de comenzar con la implantación del Plan de Igualdad. Recomendando la inclusión de la perspectiva de género en la planificación de las acciones formativas.
- Respecto a la **jornada de trabajo**, el artículo 18 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias establece que la jornada de trabajo general será como máximo de treinta y siete horas y media semanales. El cómputo del horario se realizará para cada ejercicio y resultará sobre una jornada diaria de siete horas y media por el número de días hábiles de trabajo de cada uno de los años. El 52% de la plantilla tiene jornada completa continuada y el 48% restante tiene jornada a turnos, especial mención a la policía portuaria.
- **Valoración de los Puestos de Trabajo** aprobado por Orden ministerial para realizar esta valoración y obtener los resultados más efectivos ya acorde a la situación real de nuestra empresa y su unión al diagnóstico.
- Respecto al resultado del **registro retributivo**, la empresa dispone de un sistema retributivo distribuido por áreas y especialidades, compuesto por salario base, pagas extras y otros conceptos que dependiendo del área al que pertenezca o el puesto de trabajo que desempeñe se le atribuye. Del registro retributivo se observa una diferencia porcentual en el promedio del salario global del 12% y del 3% en la mediana, teniendo en cuenta que son datos de media aritmética o mediana de las retribuciones totales en la empresa. La política de incentivos y pluses se aplica a través de criterios objetivos. La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio colectivo de aplicación. Por todo ello, se constata que



no existe en la práctica ninguna brecha salarial atribuible a sexo no incurriendo en discriminación salarial alguna por esta cuestión.

- **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.** No se dispone de un proceso para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa en dicho aspecto.
- Respecto a la **corresponsabilidad en los derechos de la vida personal, familiar y laboral** en el Puerto de Motril, si bien no existen medidas de conciliación específicas más allá del convenio colectivo y la legislación vigente, se comprueba que son suficientes para dar respuestas a las necesidades de la empresa.
- En lo relativo al **Protocolo para la prevención del acoso sexual**, en febrero de 2021, se aprobó el “Protocolo para la prevención frente al Acoso Laboral de la Autoridad Portuaria de Motril”. Se propone mejorar el lenguaje inclusivo dentro del protocolo, así como impartir formación y sensibilización en el protocolo de acoso a toda la plantilla.
- Los **canales de comunicación** utilizados son: tablón de anuncios, buzón de sugerencias, correo electrónico, reuniones e Intranet. La Autoridad Portuaria cuenta con tableros de anuncios en las oficinas, talleres y dependencias de la policía portuaria en los cuales se refleja de manera permanente información continua del SIQMA (Política, objetivos, etc.). Todo el personal de la APM deberá hacer uso de los tableros participando de dicha información. Además, el tablón podrá usarse como herramienta para dar información a la Comunidad Portuaria.
- En el ámbito de la **Prevención de Riesgos Laborales** es necesario la incorporación de la perspectiva de género en su gestión, básicamente debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.
- Respecto al **protocolo definido para dar apoyo a las víctimas de violencia de género**, aunque no es un eje de intervención prioritario propuesto por el RD 901/2020, Puerto de Motril considera necesario aprovechar el trabajo en plan de igualdad para incluir actuaciones que puedan prevenir esta problemática social tan importante, sin menoscabo de considerar asimismo otros tipos de violencia intrafamiliar y sin discriminar a unas víctimas frente a otras en función del origen de dicha violencia.
- **Promoción interna.** En el Plan de Contratación de Personal, se incluye la **promoción interna** en el plan de la empresa, con indicación de las plazas a cubrir rigiéndose por lo establecido en los artículos 19 y 69.2.d) del EBEP. Como recomendación se recoge la mejora en el lenguaje inclusivo e impartir formación en igualdad al equipo que interviene en los procesos de promoción interna.
- Desde la **Responsabilidad Social Corporativa**, Puerto de Motril tiene un fuerte compromiso con un modelo de gestión socialmente responsable y es por este motivo por el que disponen de un Compromiso Institucional elaborado en el año 2019. Se trabaja con valores compartidos y un mismo objetivo, siendo esencial el trabajo en equipo, así como el respeto y compromiso de todos de sus miembros. Se elaboran evaluaciones que permiten obtener un *feedback* y poder establecer así procesos de mejora, tanto a nivel de las personas trabajadoras como de la organización.
- A continuación, se muestran los resultados del **Registro Retributivo**. Al analizar las políticas retributivas de **Puerto de Motril** vemos que se rigen



fundamentalmente por la normativa vigente y el Convenio Colectivo que afectan a la plantilla.

Tal y como especifica el **artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y ratifica el artículo 6.b del RD 902/2020**, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación. **En el caso que nos ocupa la diferencia porcentual es un 12% en la media y un 3% en la mediana.**

La política de incentivos y pluses se aplica a través de criterios objetivos. La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio colectivo de aplicación. Por todo ello, se constata que no existe en la práctica ninguna brecha salarial atribuible a sexo no incurriendo en discriminación salarial alguna por esta cuestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:

1.1.- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.

1.2.- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.

1.3.- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes, tanto desde las políticas de comunicación como la estrategia que seguimos para ello.

1.4.- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.

1.5.- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.

1.6.- Elaborar un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad y difundirlo a la organización.

2.- Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:

2.1.- Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de selección y contratación.

2.2.- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran hombres y mujeres para promocionar.

2.3.- Identificación de las barreras que tienen hombre y mujeres para acceder a puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación, dando visibilidad a sus puestos directivos.

2.4.- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

2.5.- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

3.- Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Seguridad y Salud Laboral.



3.1.- Trasladar al Servicio de Prevención Ajeno que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.

3.2.- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

4.- En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo.

4.1.- Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y difundir e informar así de estos mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones a toda la plantilla.

4.2.- Desarrollando acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.

4.3.- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones. En el Plan de Igualdad vamos a calendarizar los seguimientos y evaluaciones anuales pertinentes a través de la Comisión Negociadora. Esto es fundamental para la evaluación de las distintas acciones, además de priorizar los objetivos y medidas urgentes y dotarlos con presupuesto, siempre que fuera necesario.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta el desarrollo del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE AUTORIDAD PORTUARIA PUERTO DE MOTRIL, siguiendo la siguiente estructura:

Se inicia con el objetivo general del Eje de Intervención, tomando como punto de partida los principales resultados del diagnóstico, para pasar después a enumerar las medidas propuestas en cada uno de ellos.

Posteriormente se presenta una Ficha por cada eje, donde además de especificar los/as agentes responsables e implicados de su puesta en marcha, se incluirán indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas.




El objetivo general de estas medidas es promover el valor de la igualdad de género y consolidar una cultura en la estructura organizativa de **Puerto de Motril** acorde con el principio de Igualdad. Nuestra organización trasladará la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés.



A. ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Eje 1: Selección, contratación y promoción profesional

Eje 2: Relaciones Laborales (Retribución y Auditorias Salariales)



Eje 3: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal (Organización del tiempo de trabajo)

Eje 4: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo




B. MODELO ORGANIZATIVO

Eje 5: Formación Interna

Eje 6: Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación

Eje 7: Salud laboral y Género



Eje 8: Responsabilidad Social Corporativa

Eje 9: Violencia de Género



EJE 1: Selección, contratación y promoción profesional

- **OBJETIVO GENERAL:** Establecimiento de criterios y principios que garanticen los procesos de acceso, selección y contratación de acuerdo con la igualdad de oportunidades, así como garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre mujeres y hombres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección y contratación utilizados para la incorporación del personal a APM. Formación a las personas que ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad en los procesos de selección, planificación y gestión de recursos humanos.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Mantenimiento de la igualdad como principio básico y respetado en el proceso de acceso al empleo, realizado atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.
 - Asegurar que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.
 - Aplicar las políticas de igualdad en los procedimientos de anuncio y ofertas de los puestos de trabajos.
 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
 - Evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
1.1. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de selección de personal.	RRHH/Selección Formación 3º Trimestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha publicación de las convocatorias de selección o promoción interna. • Canal o medio utilizado para su publicación.
1.2. Se establecerá la medida de acción positiva de que, a igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.	RRHH/ Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas inscritas desagregado por sexo. • Nº de mujeres y hombres seleccionados. • Grado de impacto /satisfacción de las personas que trabajan en la APM (Encuesta final de año)



- | | | |
|------|--|---|
| 1.3 | Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. | RR.HH/
Permanente |
| 1.4 | Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo. | Selección/Formación
Permanente |
| 1.5 | Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, así como a las exigencias y condiciones del mismo, preponderando claramente la contratación por criterios demostrables de valía profesional. | Selección/Formación
Permanente |
| 1.6 | Informe de seguimiento anual para ver la efectividad de las medidas. | RR.HH/
C. Seguimiento
Anual-diciembre |
| 1.7 | Diseñar procesos de selección, contratación, movilidad y promoción interna objetivos y neutros desde una perspectiva de género. | Selección/Formación
Permanente |
| 1.8 | Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres. | Selección/Formación
Permanente |
| 1.9 | Garantizar que las entrevistas no se basen en estereotipo de género, valorando las competencias del puesto sin las circunstancias personales. | Selección/Formación
Permanente |
| 1.10 | Adoptar métodos de selección como curriculum ciego. | Selección/Formación
Permanente |



EJE 2: Relaciones Laborales (Retribución y Auditorías Salariales)

- **OBJETIVO GENERAL:** Detectar y eliminar las posibles discriminaciones salariales y los factores que generen diferencias en los ingresos del personal masculino y femenino. Se recogen en esta área una serie de medidas dirigidas a garantizar la transparencia en la definición de puestos y su coherencia con el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y complementos retributivos, para facilitar el análisis de impacto de género en esta área de gestión.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Mantenimiento de un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, de forma que garantice la transparencia del sistema retributivo de la APM.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE / PLAZO	INDICADORES
2.1. Velar porque sea similar la trayectoria profesional, el desarrollo personal y el mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, y las retribuciones sean equivalentes. Comprobación anual del resultado del registro retributivo.	RRHH/C. Seguimiento Anual en el 1º Trim.	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha realización análisis estadísticos. • Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales versus la retribución anual media de los hombres.
2.2. Desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal, por sexo y categorías o puestos de trabajo y su evolución anual.	RRHH/C. Seguimiento Anual en el 1º Trim.	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución anual media de las mujeres por tipo de jornada versus la retribución anual mediade los hombres.
2.3. Diseñar procesos de selección y contratación y promoción interna que sean objetivos, neutros desde una perspectiva de género y transparentes que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a estos procesos, especialmente para fomentar el acceso a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización.	RRHH/C. Seguimiento Anual 1º Trim.	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de impacto /satisfacción de las personas que trabajan la APM.
2.4. Mantener la aplicación de criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género, en los complementos salariales.	RRHH/C. Seguimiento Anual 1º Trim.	



2.5. Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas -generalmente mujeres- que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.

RRHH/C. Seguimiento
Anual 1º Trím.

2.6. Realización de un informe anual de registros salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de igual denominación.

RRHH/C. Seguimiento
Anual 1º Trím.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]
SPPLIS



**EJE 3: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal
(Organización del tiempo de trabajo)**


- **OBJETIVO GENERAL:** Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres en la APM.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
 - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
3.1. Elaboración y difusión de un “Plan de Conciliación” indicando la duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.	RRHH/Formación 4º Trim. 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha difusión escrito. • Medio/canal utilizado. • Nº de acciones informativas realizadas.
3.2. Realizar acciones informativas sobre la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.	RRHH/Formación 4º Trim. 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo). • Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo).
3.3. Disponer de un catálogo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se den en la APM .	RRHH/Formación 4º Trim. 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo). • Nº de permisos concedidos (desagregado por sexo).
3.4. Facilitar la asistencia a la formación para las empleadas y empleados, que precisen reanudar su actividad laboral después de una suspensión o excedencia por guarda legal o por cuidado de personas dependientes de larga duración.	RRHH/Formación Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de permisos concedidos (desagregado por sexo).
3.5. Identificar, en un procedimiento escrito, las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, garantizando que el disfrute de determinados permisos o situaciones de suspensión del contrato tengan un efecto nulo o reducido sobre el desarrollo profesional del solicitante.	RRHH/Formación Anual 1º Trim.	




3.6. Concesión de permisos para asistencia a consulta médica personal, hijos o familiares directos descendientes o ascendientes, así como a tutorías o tramites oficiales, aportando justificación de la causa alegada.

RR.III.
Permanente




3.7. Flexibilidad de entrada y salida siempre de conformidad con lo pactado en el Acuerdo Local

RR.III
Permanente




3.8. Flexibilidad del trabajador a fraccionar las vacaciones, siempre respetando los días asignados como el periodo de disfrute establecido en convenio.

RR.III
Permanente




3.9. Permiso retribuido por ausencia justificada por imprevisto inexcusable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin que puede superarse por dicho concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. (si bien será incompatible, debiendo respetar en todo caso el atr. 18 del Convenio.

RR.III
Permanente




3.10. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Para 1.º grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles o cinco si acaece en distinta provincia o isla. Para 2.º grado de consanguinidad o afinidad dos días hábiles o cuatro si acaece en distinta provincia o isla. Se podrán disfrutar en un periodo máximo de referencia de DOS SEMANAS desde el hecho causante.

RR.III
Permanente




3.11. Semana laboral comprimida en jornada intensiva siempre y cuando el servicio lo permita y no se está acogido a turnicidad.

RR.III
Permanente




3.12 Reducción de jornada en una hora/día como máximo en los periodos de vacaciones escolares, para cuidado de los menores siempre que sea recuperable inmediatamente después de cada periodo.

RR.III
Permanente



3.13. Siempre y cuando por la organización de la actividad de la APM lo permita, se facilitara la adaptación de la jornada del personal por estudios oficiales.

RR.III
Permanente



3.14. Refuerzo a la conciliación: En lo posible las reuniones se limitarán a tiempo max. 1 hora, dentro del horario laboral, favoreciendo Sist. Videoconferencia.

RR.III
Permanente



EJE 4: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

- ❑ **OBJETIVO GENERAL:** Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la APM.
- ❑ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Adaptación y difusión de un Protocolo de Acoso garantizando los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la dignidad e intimidad personal.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
4.1. Adaptar a la normativa actual el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en la APM.	RRHHH 2º Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canal/medio utilizado de información. ▪ Total de personas informadas desagregada por sexo.
4.2. Difundir la actualización el Protocolo de Actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo informando a la plantilla de su existencia mediante la adecuada difusión del mismo	RR.HH.H./Formación 2º Semestres2023	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de impacto/satisfacción de las personas que trabajen en la APM.
4.3. Sensibilizar a toda la plantilla.	RRHHH 4º Trim. 2023	
4.4. Recordar el sistema de comunicación interno de denuncias, completamente confidencial.	RRHHH 4º Trim. 2023	



EJE 5: Formación Interna

- **OBJETIVO GENERAL:** Potenciar la participación de la mujer en aquellas acciones formativas vinculadas a puestos con escasa representación femenina.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna ofertada por la APM, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.
 - Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
5.1. Mejorar los canales de comunicación, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan, recogiendo en el portal del empleado los mismos.	RRHH/Formación Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Medios utilizados como canales de comunicación. • N° de acciones formativas realizadas. • N° de personas que asistena la formación (desagregadas por sexo).
5.2. Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos, mediante el Plan de Formación Anual de la APM.	RRHH/Selección Formación Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • % de horas de formación realizadas dentro y fuera del horario laboral. • % de personas (desagregado por sexo) formadas por áreas.
5.3. Programar cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de causar baja de larga duración en excedencias (por cuidado de hijos), cuidados de un familiar, etc., consiguiendo así la puesta al día o actualización de estas personas.	RRHH/Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción de las personas trabajadoras.
5.4. Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos, implementada a través de entrevistas con Cadena de Mandos Intermedios y Responsables de Departamentos.	RRHH/Formación Anual Diciembre	
5.5. La Formación preferentemente se tendrán que realizar en horario laboral, con preferencia uso de videoconferencia.	Permanente	



EJE 6: Lenguaje inclusivo. Sensibilización y comunicación

- ❑ **OBJETIVO GENERAL:** Utilización y promoción de un lenguaje no sexista e inadecuado desde la perspectiva de la igualdad de género y evitar estereotipos de género en la APM.
- ❑ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Elaboración de un código de buenas prácticas en el uso del lenguaje por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
6.1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.	D. Marketing 2º Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° Documentos revisados. ▪ N° Documentos modificados.
6.2. Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la APM mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la Empresa.	RRHH/C. Seguimiento 2º Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipos de canales de comunicación utilizado. ▪ Grado de impacto/satisfacción de las personas que trabajan en la APM.
6.3. Utilizar en campañas publicitarias, tablón de anuncios, correo electrónico, intranet y reuniones, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la APM cuenta con un Plan de Igualdad.	RIII/Marketing 2º Semestre 2023	
6.4 Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Mujer.	RRHH/Marketing Anual 8 de marzo	



EJE 7: Salud laboral y género

- ❑ **OBJETIVO GENERAL:** Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral a un colectivo especialmente protegido como son las mujeres en situación de embarazo y lactancia.
- ❑ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales e incorporarla a la formación e información facilitada a las personas trabajadoras, en la vigilancia de la salud.
 - Incorporar Informes del Servicio de Prevención Ajeno sobre la siniestralidad desagregada por sexo

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
7.1. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.	SPA Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres que solicitan la medida. • N° mujeres beneficiarias. • Resumen datos extraídos.
7.2. La APM velará por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	SPA Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos realizados. • N° de personas formadas (desagregadas por sexo). • N° de campañas realizadas. • N° Exc./ lactancia concedidas
7.3. Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para la persona encargada de la Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud.	Formación/SP Permanente	
7.4. Realización de campañas de formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género.	Formación/SP Permanente	
7.5. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.	RR.III Permanente	
7.6. Se amplía la Excedencia por cuidado de hijos de 3 a 4 años y la excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de 2 a 3 años.	RR.III Permanente	Grado de impacto /satisfacción de las personas que trabajan en la APM.
Si bien, en ambos casos durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En ambos casos Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.		



EJE 8: Responsabilidad Social Corporativa

□ **OBJETIVO GENERAL:** Declaración institucional y pública de la **APM** que garantice la igualdad de oportunidades con mención expresa que el “principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” informará, con carácter transversal, de todas las políticas, actuaciones y medidas en el ámbito de la **APM**.

□ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Promover el principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la estructura organizativa **APM**.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
8.1. La APM trasladará la política de igualdad de género a todos sus grupos de interés, a través de su web, sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios Planes de Igualdad.	D. Marketing 2º Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de actuaciones desarrolladas. • Número de cursos de formación realizados. • % de personas formadas (desagregado por sexo).
8.2. Incluir criterios que promuevan la consecución de la igualdad de género, en las relaciones establecidas con otras entidades externas.	D. Marketing 2º Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas asistentes a la formación (desagregadas por sexo).
8.3. Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.	Contratación Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de impacto/satisfacción de las personas que trabajan en la APM.
8.4. Revisión de la Política de Responsabilidad Corporativa de la APM e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los principios.	D. Marketing 2º Semestre 2023	
8.5. Formación en igualdad a Directivos y Responsables para que difundan la cultura de igualdad.	Formación 2º Semestre 2023	



EJE 9: Violencia de género y Mujeres en situación o riesgo de exclusión social

- **OBJETIVO GENERAL:** Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Crear un protocolo para dar apoyo a las víctimas de violencia de género.
 - Establecimiento de medidas concretas para ayudar y prevenir la discriminación cuando la mujer se encuentra en situación o riesgo de exclusión social.
 - Atender con la mayor celeridad posible las solicitudes de traslado de las personas que sufran violencia de género y hayan interpuesto denuncia.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>9.1 Realizar un Protocolo de Actuación específico de Violencia de género, velando por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral. • Elaborar un procedimiento en materia de movilidad (Traslado de puesto de trabajo) para mujeres víctimas de violencia de género, dándoles preferencia para ocupar las vacantes que existieran en otro centro de trabajo. La Comisión de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad. • Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género. 	<p>RRHH/ 4º Trim. 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de la plantilla de la entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia de género y mujeres en situación o riesgo de exclusión social. • % Contratación de víctimas de violencia de género y mujeres en situación o riesgo de exclusión social. • Grado de impacto/satisfacción de las personas que trabajan en la APM.
<p>9.2. Difundir la creación de este protocolo y las medidas que se recogen en la legislación a través de campañas de sensibilización y formación al personal en materia de violencia de género y mujeres en situación o riesgo de exclusión social.</p>	<p>RRHH/ 4º Trim. 2023</p>	
<p>9.3. Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.</p>	<p>Marketing/25 Noviembre anual</p>	



6. CRONOGRAMA DE TRABAJO

EJE 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
1.1	3º Trimestre	x	x	x	x
1.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.6	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre
1.7	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.8	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.9	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.10	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 2: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍAS SALARIALES)

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
2.1	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
2.2	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
2.3	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
2.4	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
2.5	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
2.6	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VID FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
3.1	4º Trimestre	x	x	x	x
3.2	4º Trimestre	x	x	x	x
3.3	4º Trimestre	x	x	x	x
3.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.5	x	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
3.6	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.7	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.8	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.9	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.10	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.11	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.12	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.13	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.14	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 4: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
4.1	2º Semestre	x	x	x	x



4.2	2º Semestre	x	x	x	x
4.3	4º Trimestre	x	x	x	x
4.4	4º Trimestre	x	x	x	x

EJE 5: FORMACIÓN INTERNA

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
5.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.4	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre
5.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 6: LENGUAJE INCLUSIVO. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
6.1	2º Semestre	x	x	x	x
6.2	2º Semestre	x	x	x	x
6.3	2º Semestre	x	x	x	x
6.4	Marzo	Marzo	Marzo	Marzo	Marzo

EJE 7: SALUD LABORAL Y GÉNERO

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
7.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.6	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 8: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
8.1	2º Semestre	x	x	x	x
8.2	2º Semestre	x	x	x	x
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.4	2º Semestre	x	x	x	x
8.5	2º Semestre	x	x	x	x

EJE 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
9.1	4º Trimestre	x	x	x	x
9.2	4º Trimestre	x	x	x	x
9.3	Noviembre	Noviembre	Noviembre	Noviembre	Noviembre



7. RESPONSABILIDAD DEL PLAN

La Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento **corresponde al Jefe de División Económico Financiera y de Organización** y como sustituta responsable, a la **Responsable de RR.HH., Organización e Igualdad**.

8. COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la **Igualdad de Oportunidades** en Puerto de Motril estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

El equipo de trabajo que ha colaborado en la elaboración de este Plan de Igualdad está formado por:

- Presidencia y Dirección.
- División Económico Financiera y Organización.
- Consultora externa **SAGARDOY y HCRS**.



La Comisión para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes **competencias**:

1. Aprobación de I Plan de Igualdad 2023-2027.
2. Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
3. Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
4. Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
5. Requerir a las personas responsables de áreas cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
6. Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario.
7. Velar por la ejecución del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
8. Estimar el logro de los objetivos generales del Plan, así como de cada Eje de Intervención, tanto de las programaciones anuales que se realicen, como del global de los resultados alcanzados, e interponer los ajustes y medidas correctoras que se estimen necesarias.
9. Analizar las propuestas de cambio/mejora del modelo de intervención derivadas de la evaluación del Plan y establecer las cuestiones a abordar en el futuro.



10. Informar periódicamente sobre las realizaciones y resultados derivados de la ejecución del Plan, utilizando los canales y soportes necesarios.

Se le asignan los siguientes **objetivos**:

-  Promover el principio de Igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la Igualdad.
-  Realizar un Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la organización.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes **competencias**:

Los miembros de la Comisión de Seguimiento son:

En representación de la Autoridad Portuaria Puerto de Motril:

- La Secretaria de Presidencia
- La Técnico de Comunicación e Imagen
- La Asistente de Dirección
- El Jefe de División Económico Financiera y de Organización
- La Responsable de RR.HH., Organización e Igualdad

En representación de las personas trabajadoras:

- El Presidente del Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato UGT)
- El Delegado del Comité de Empresa (Sindicato CCOO)

Se le asignan los siguientes **objetivos**:

Promover el principio de Igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la Igualdad.

Realizar un Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la organización.

Tal y como se indica en el artículo 46 de la LOIEMH hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y



detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los **objetivos** del seguimiento serán:

El seguimiento se realizará semestralmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo de este garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

La Comisión Negociadora de Igualdad, ha elegido mediante votación la composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, registrando el acta de la constitución de la misma como **Anexo**.

Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes **funciones**:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan con reuniones semestrales.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Autoridad Portuaria de Motril con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno en Puerto de Motril la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.



- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan de Igualdad se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor de este, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- i. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ii. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- iii. El grado de consecución de los resultados esperados.
- iv. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- v. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- vi. El tipo de dificultades y soluciones acometidas.

Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de Puerto de Motril de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá de forma semestral, desde la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas, recogiendo dichas cuestiones en un informe. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de una semana por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, el **Empresa** se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

La persona designada por la **APM** será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

El seguimiento se realizará anualmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en este seguimiento se aplicarán en el desarrollo de este que garantice la evaluación continua del mismo.

El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos. Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación,



sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Para articular el seguimiento, la Comisión de Seguimiento pondrá a disposición de las áreas responsables de ejecución de las medidas una **Ficha de Seguimiento** por cada uno de los Ejes de intervención, tal y como se indica en el **Anexo I**.

Esta ficha recogerá la información sobre el grado de ejecución de las acciones contenidas en el Cronograma Anual de Trabajo. Cada área responsable de la ejecución del Plan ha de cumplimentar la ficha de seguimiento en los plazos que le indique la **Comisión negociadora de Igualdad de Puerto de Motril**, de forma que permita analizar los resultados y tomar estos como punto de partida para la siguiente programación.

Será la Comisión de Seguimiento de Igualdad quien recoja la información aportada por cada servicio responsable, y elabore el Informe de Seguimiento anual correspondiente, que se difundirá adecuadamente entre los agentes responsables e implicados en la ejecución de las medidas del Plan. Dicho informe, se centrará en el análisis de los indicadores marcados en las fichas de trabajo para cada medida, e incluirá, además del grado de ejecución del Plan, los resultados obtenidos y el grado de cumplimiento de los objetivos, así como propuestas de mejora/ajuste para el próximo periodo de programación.

La evaluación del Plan para la Igualdad de género en Puerto de Motril, se realizará una vez finalizado el periodo de ejecución del mismo. Dicha evaluación tiene un valor de aprendizaje, aportando información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Tiene un carácter aplicado, aportando información útil para futuras intervenciones en este campo.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:

- ✓ **Proceso de ejecución** Información de tipo más cualitativo acerca de las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan de Igualdad, la participación e implicación de los diferentes agentes, entre otros.
- ✓ **Resultados alcanzados:** Medidos a partir de indicadores que nos permitan conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan y valorar el grado de avance en la **APM** en materia de igualdad de género.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Con fecha 20 de julio de 2023 se ha acordado por las partes el procedimiento de modificación del Plan, habida cuenta que durante la vigencia del Plan de Igualdad pudiera surgir discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurren las siguientes circunstancias:


- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.


Las modificaciones al Plan se registrarán por el **presente procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en el procedimiento de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las medidas:**

i.- Celebración de reuniones y adopción de acuerdos. Funcionamiento de la Comisión.


- Las partes acuerdan que, de forma preferente, el proceso de solución de discrepancias que pudiera surgir se llevará a cabo, preferentemente presencial, celebrándose las reuniones de manera online o mixta sólo en el caso en que ambas representaciones, por mayoría, así lo acuerden por razones justificadas e interés del proceso.
- Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte, social y empresarial. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo legal correspondiente.
- La parte social adoptará su posición por consenso, y de no haberlo se buscará la mayoría más amplia posible para la adopción de cualquier acuerdo, en último caso en función de representatividad.
- Durante el proceso de solución de discrepancias que pudieran surgir en el procedimiento de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las medidas se levantará acta de cada reunión, que deberán ser aprobadas y firmadas, incluyendo las manifestaciones de cada parte. Cuando las reuniones se celebren por videoconferencia, la firma del acta podrá sustituirse por un correo electrónico dando conformidad
- Cada acta recogerá las personas asistentes, los temas tratados y acuerdos alcanzados, los desacuerdos y manifestaciones de parte, y se anexarán los documentos presentados, además se fijará la fecha de la siguiente reunión.




La Comisión determinará una persona responsable de entre sus miembros con la función de convocar, enviar el orden del día, realizar las actas y enviar los documentos a tratar a toda la comisión.



Durante dicho proceso, la Comisión se reunirá tantas veces como resulte necesario, pudiendo ser convocadas por la representación de la Empresa o por la mayoría de la representación sindical, con una antelación mínima de una semana a la celebración de la reunión, adjuntando el orden del día y la documentación correspondientes. De forma extraordinaria y por razones de urgente necesidad, podrá convocarse a la Comisión sin respetar el plazo antes mencionado.



ii.- Funciones en su condición de Comisión de Seguimiento.




a.- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, de necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas.

b.- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

c.- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

d.- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.


e.- Evaluar la gestión del Plan de Igualdad, a través de:



- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.


- Verificar que los medios y recursos utilizados son los adecuados.

- En caso de que las acciones no se realicen de acuerdo con el calendario previsto, arbitrar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.




- Recoger información acerca de las acciones realizadas de forma que permita conocer los efectos del Plan de Igualdad en la **APM**.

- Valorar periódicamente los efectos del Plan de Igualdad en la Empresa, comparando la situación recogida en el diagnóstico, con la de cada momento. Se anexará al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia de este, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la Comisión Negociadora del Plan de la **APM**.




La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.






11. ANEXOS




ANEXO I. Fichas de seguimiento



ANEXO II. Informe de los resultados de la auditoría retributiva, con: (i) Diagnóstico de situación y (ii) Plan de actuación para las correcciones de desigualdad retributiva

ANEXO III. Protocolo de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

ANEXO IV. Marco jurídico aplicable.



ANEXO V. Definiciones de los conceptos claves del Plan de Igualdad

ANEXO I
FICHAS DE SEGUIMIENTO
(a título de ejemplo)



FICHA DE SEGUIMIENTO

EJE 1. Selección, Contratación y Promoción Profesional.

1. Identificación de la Medida

Nombre de la Medida: 1.1-Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de **selección de personal**.

Objetivo específico: Garantizar que la igualdad sea un principio básico y respetado en el proceso de acceso al empleo y que éste se realice atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.

Persona o Departamento Responsable: RRHH/Selección Formación.

Plazo de ejecución: 1º trimestre de 2023

2. Desarrollo de la Medida.

Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento:	1.					
	2.					
	3.					
Cumplimiento de objetivos	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de Ejecución Medida	Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada	

3. Indicadores.

- Fecha publicación de las convocatorias de selección o promoción interna.
- Canal o medio utilizado para su publicación.
- N° de personas inscritas desagregado por sexo.
- N° de mujeres y hombres seleccionados.
- Grado de impacto/satisfacción de las personas que trabajan en **APM** (Encuesta final de año)

4. Incidencias en el desarrollo de las actividades.

Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas	

5. Recursos Económicos Empleados.

Empresa. RR.HH. Cursos de formación online





FECHA DEL SEGUIMIENTO: _____

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]





ANEXO II.

(i) DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN PUERTO DE MOTRIL INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA



El principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor está amparado en la legislación española y europea, y es uno de los elementos que conforman el derecho a la no discriminación y a la igualdad real y efectiva consagrada en nuestra Constitución. Para garantizar la igualdad retributiva en las empresas necesitamos conocer los instrumentos y obligaciones que recoge la nueva normativa en la materia. Desde la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro retributivo, así como realizar una auditoría salarial como parte de los diagnósticos previos a un Plan de Igualdad. Esta última parte no quedaba bien desarrollada en esta norma, por lo que hemos esperado hasta la aprobación del reciente Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, y que nos aclara y desarrolla estas dos figuras encaminadas al logro de la igualdad salarial: el registro y la auditoría retributiva. El sistema analítico utilizado tanto para el Registro Salarial como para la Valoración de Puestos de Trabajo han sido las herramientas que el propio Ministerio ofrece como herramientas de referencia.

JUSTIFICACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO EN AUTORIDAD PORTUARIA DEL PUERTO DE MOTRIL



Por medio de la presente hacemos entrega, en cumplimiento del vigente Artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido en la Ley del Estatuto de los trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor, a efectos de Septiembre del 2022 y por el periodo de Enero de 2021 a Diciembre de 2021

1- Distribución de la plantilla en el periodo analizado

Plantilla	Sexo
HOMBRE	59
MUJER	15
Total general	74



CATEGORIA/PUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
TOTALES		15		59	
Administrativo/a	0	2	50,00%	2	50,00%
Alta dirección	0	0	0,00%	2	100,00%
Jefe/a de Departamento	0	1	33,33%	2	66,67%
Jefe/a de División	0	0	0,00%	3	100,00%
Jefe/a de Equipo	0	0	0,00%	4	100,00%
Jefe/a Unidad	0	1	100,00%	0	0,00%
Personal no Cualificado	0	2	6,90%	27	93,10%
Responsable	0	2	18,18%	9	81,82%
Secretario/a de Presidencia	0	1	100,00%	0	0,00%
Técnico/a	0	6	37,50%	10	62,50%

TOTALES EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Total y Agrupación por Categoría/Puesto

CATEGORIA/PUERTO	Mujeres		Hombres		DIF.MDA	TOTALES		
	MUJERES	HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM		MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	15	59	€ 25.519,49	€ 28.888,64	12,00%	€ 23.789,74	€ 24.609,10	3,00%
Administrativo	2	2	€ 23.044,92	€ 19.253,89	-20%	€ 23.044,92	€ 19.253,89	-19,69%
Alta dirección	0	2	€ -	€ 75.968,58	0%	€ -	€ 75.968,58	0,00%
Jefe/a de Departamento	1	2	€ 50.921,95	€ 58.329,83	13%	€ 50.921,95	€ 58.329,83	12,70%
Jefe/a de División	0	3	€ -	€ 45.522,71	0%	€ -	€ 47.337,13	0,00%
Jefe/a de Equipo	0	4	€ -	€ 25.687,79	0%	€ -	€ 25.504,60	0,00%
Jefe/a Unidad personal no cualificado	1	0	€ 37.088,51	€ -	0%	€ 37.088,51	€ -	0,00%
Responsable	2	27	€ 21.335,50	€ 22.967,38	7%	€ 21.335,50	€ 23.125,93	7,74%
Secretaría de Presidencia	2	9	€ 32.402,16	€ 29.916,20	-8%	€ 32.402,16	€ 28.925,50	-12,02%
Técnico/a	1	0	€ 22.450,89	€ -	0%	€ 22.450,89	€ -	0,00%
	6	10	€ 19.794,31	€ 26.864,08	26%	€ 22.631,43	€ 27.444,54	17,54%

En el caso de los Técnicos existe una brecha a favor del hombre del 26%, si bien se ha podido detectar que se debe a las siguientes circunstancias:

- Existe una diferencia en antigüedad del 32% a favor del hombre en esta categoría/puesto.
- Igualmente existe un plus de calidad con una diferencia a favor del hombre de 19%.
- Existe una diferencia a favor de los hombres del 100% horas extras por fuerza mayor.

SALARIO BASE EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Total y Agrupación por Categoría/Puesto

CATEGORIA/PUERTO	Mujeres		Hombres		DIF.MDA	MNA		DIF.MNA
	MUJERES	HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM		MNA.MUJ	MNA.HOM	
TOTALES	15	59	€ 19.313,70	€ 21.274,46	9,00%	€ 19.032,42	€ 17.945,34	-6,00%
Administrativo	2	2	€ 17.474,22	€ 17.036,43	-2,57%	€ 17.474,22	€ 17.036,43	-2,57%
Alta dirección	0	2	€ -	€ 56.158,53	0,00%	€ -	€ 56.158,53	0,00%
Jefe/a de Departamento	1	2	€ 35.587,62	€ 39.502,83	9,91%	€ 35.587,62	€ 39.502,83	9,91%
Jefe/a de División	0	3	€ -	€ 32.870,84	0,00%	€ -	€ 32.870,70	0,00%
Jefe/a de Equipo	0	4	€ -	€ 17.944,08	0,00%	€ -	€ 17.945,34	0,00%
Jefe/a Unidad personal no cualificado	1	0	€ 23.563,50	€ -	0,00%	€ 23.563,50	€ -	0,00%
Responsable	2	27	€ 16.851,18	€ 17.203,08	2,05%	€ 16.851,18	€ 16.961,28	0,65%
Secretaría de Presidencia	2	9	€ 24.325,83	€ 22.354,46	-8,82%	€ 24.325,83	€ 21.386,86	-13,74%
Técnico/a	1	0	€ 19.010,93	€ -	0,00%	€ 19.010,93	€ -	0,00%
	6	10	€ 15.706,83	€ 19.373,56	18,93%	€ 19.053,90	€ 19.110,74	0,30%

COMPLEMENTO SALARIAL EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Total y Agrupación por Categoría/Puesto


CATEGORIA/PUUESTO	Complemento salarial							
	MUJERES	HOMBRES	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA
			€	€	%	€	€	
TOTALES	15	59	19.032,42	17.945,34	-6,00%	5.942,26	7.379,98	19,00%
Administrativo/a	2	2	17.474,22	17.036,43	-2,57%	5.373,51	2.111,46	-154%
Alta dirección	0	2	-	56.158,53	0,00%	-	18.608,01	0%
Jefe/a de Departamento	1	2	35.587,62	39.502,83	9,91%	14.930,88	18.561,47	20%
Jefe/a de División	0	3	-	32.870,70	0,00%	-	12.454,67	0%
Jefe/a de Equipo	0	4	-	17.945,34	0,00%	-	7.539,45	0%
Jefe/a Unidad	1	0	23.563,50	-	0,00%	13.327,81	-	0%
Personal no Cualificado	2	27	16.851,18	16.961,28	0,65%	4.286,20	5.563,60	23%
Responsable Secretario/a de Presidencia	2	9	24.325,83	21.386,86	-13,74%	7.880,98	7.375,03	-7%
Técnico/a	1	0	19.010,93	-	0,00%	2.661,57	-	0%
	6	10	19.053,90	19.110,74	0,30%	3.855,37	7.274,23	47%

COMPLEMENTO EXTRA SALARIAL EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Total y Agrupación por Categoría/Puesto

CATEGORIA/PUUESTO	Complemento extrasalarial							
	MUJERES	HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
			€	€	%	€	€	
TOTALES	15	59	263,53	234,20	-13,00%	197,20	197,20	0,00%
Administrativo/a	2	2	197,20	106,00	-86,04%	197,20	106,00	-86,04%
Alta dirección	0	2	-	1.202,04	0,00%	-	1.202,04	0,00%
Jefe/a de Departamento	1	2	403,45	265,54	-51,94%	403,45	265,54	-51,94%
Jefe/a de División	0	3	-	197,20	0,00%	-	197,20	0,00%
Jefe/a de Equipo	0	4	-	204,26	0,00%	-	197,20	0,00%
Jefe/a Unidad	1	0	197,20	-	0,00%	197,20	-	0,00%
Personal no Cualificado	2	27	198,13	200,70	1,28%	198,13	197,20	-0,47%
Responsable Secretario/a de Presidencia	2	9	195,35	186,70	-4,63%	195,35	197,20	0,94%
Técnico/a	1	0	778,39	-	0,00%	778,39	-	0,00%
	6	10	232,11	216,29	-7,31%	249,22	197,20	-26,38%

Tal y como especifica el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y ratifica el artículo 6.b del RD 902/2020, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación. En el caso que nos ocupa nos encontramos con una media de un 12 % y mediana de 3% en los totales.



Dentro de los complementos salariales nos encontramos algunas diferencias que pueden venir dadas por varias cuestiones que relacionamos a continuación, y es que dentro de los Mandos Intermedios, como personal que tiene a su cargo a personas trabajadoras, tenemos diferentes categorías profesionales sujetas a distintos grupos y niveles, encontrándonos con salarios que difieren según convenio colectivo, tanto es así que en los mandos intermedios podemos encontrar las siguientes categorías:

- Responsables
- Técnicos
- Jefes Equipo

Igualmente, recordamos que las categorías contemplan diferentes Grupos y Niveles:

Grupo II

Banda 1. Responsables

Banda 2. Técnicos

Grupo III

Banda 1 Jefaturas de Equipo

Banda 2 Personal Subalterno

Banda 3 Servicio de Soporte

*Las Bandas 2 y 3 aúnan al Personal no Cualificado

ANEXO I. DETALLE TOTALES DESGLOSE COMPLEMENTO SALARIAL EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Conceptos Retributivos			
Nº	Descripción	Retribución	Tipo
Conc.Sal.01	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.02	Categoría Superior Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.03	Categoría Superior Esp. Responsable	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.04	Categoría Superior Turnicidad A	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.05	Categoría Superior Turnicidad B	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.06	Categoría Superior Turnicidad C	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.07	Descansos no disfrutados	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.08	Festivos	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.09	Festivos artículo 20	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.10	Horas Extras Fuerza Mayor	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.11	Paga Extra de Diciembre	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.12	Paga Extra de Junio	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.13	Plus Cambio de Turno	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.14	Plus de Calidad	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.15	Plus de Coordinación	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.16	Plus Especial de Responsabilidad	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.17	Plus Flexibilidad Horario no Habitual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.18	Plus Flexibilidad Horario no Habitual +4	Dinero	Comp. Salarial

Conc.Sal.19	Plus Irregularidad Horaria	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.20	Plus Servicio Especial Soporte	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.21	Retribución Variable	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.22	Turnicidad A	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.23	Turnicidad B	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.24	Turnicidad C	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.25	Vacaciones Finiquito	Dinero	Comp. Salarial

Concepto Salarial 01_Antigüedad

Sexo	Complemento salarial Antigüedad		Diferencias
V/M	Totales Media		26%
M	€	17.721,51	
V	€	23.784,52	
V/M	Totales Mediana		15%
M	€	17.515,82	
V	€	20.495,84	

Al contar con una plantilla mayoritariamente masculina y con mayor representación de hombres en la mayoría de los puestos, la brecha que se genera es a favor del hombre. Si recordamos el Diagnóstico, contamos con un 86% de hombres con entre 4-10 años de antigüedad frente a un 14% de mujeres, y a un 80% de hombres con más de 10 años de antigüedad frente a un 20% de mujeres.

Concepto Salarial 01_ Antigüedad

Sexo	Complemento salarial Antigüedad		Diferencias
V/M	Totales Media		26%
M	€	17.721,51	
V	€	23.784,52	
V/M	Totales Mediana		15%
M	€	17.515,82	
V	€	20.495,84	

Al contar con una plantilla mayoritariamente masculina y con mayor representación de hombres en la mayoría de los puestos, la brecha que se genera es a favor del hombre. Si recordamos el Diagnóstico, contamos con un 86% de hombres con entre 4-10 años de antigüedad frente a un 14% de mujeres, y a un 80% de hombres con más de 10 años de antigüedad frente a un 20% de mujeres.

Concepto Salarial 02_ Categoría Superior Antigüedad

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Cat. Superior Antigüedad		
V/M	Totales Media		-512%
M	€	125,63	
V	€	20,54	
V/M	Totales Mediana		-827,24
M		64,675	
V		6,975	

Aunque las cantidades no son significativas, en este caso, se genera una brecha a favor de la mujer.

Este complemento se ha retribuido en los puestos de Administrativo/a, Personal No Cualificado y Técnicos, siendo el puesto de administrativo/a y, en este caso, una mujer, en el que se ha dado un desarrollo de funciones de categoría superior durante más tiempo en comparación con otros puestos.

Concepto Salarial 03_ Categoría Superior Esp. Responsable

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Cat. Superior Esp. Responsab.		
V/M	Totales Media		100%
M	€	2.703,36	
V	€	-	
V/M	Totales Mediana		100%
M	€	1.351,68	
V	€	-	

En este caso, no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación femenina en este complemento, habiéndose dado en el puesto de Administrativo/a, y en la misma persona que anteriormente se ha observado que ha desarrollado funciones de categoría superior durante un tiempo.

Concepto Salarial 04_ Cat. Superior Turnicidad A

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Cat. Superior Turnicidad A		
V/M	Totales Media		40%
M	€	5,91	
V	€	9,77	
V/M	Totales Mediana		
M	€	2,96	68%
V	€	9,30	

Aunque las cantidades no son significativas, en este caso, se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento se ha retribuido en el puesto de Personal No Cualificado (a 3 turnos) cuando ha asumido alguna sustitución de Jefatura de Equipo. En este grupo contamos tan solo con 2 mujeres frente a 27 hombres, y una de las mujeres, por motivos de salud, solo tiene 2 turnos (sin nocturnidad), no accediendo, por tanto, a este complemento. Esta infrarrepresentación femenina hace que la media de la mujer quede algo por debajo de la del hombre.

Concepto Salarial 05_ Cat. Superior Turnicidad B

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Cat. Superior Turnicidad B		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	11,93	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso, no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento, aunque la cantidad no es significativa. Nuevamente, este complemento se ha retribuido en el puesto de Personal No Cualificado (con 2 turnos con nocturnos y festivos) cuando ha asumido alguna sustitución de Jefatura de Equipo. En este grupo contamos tan solo con 2 mujeres frente a 27 hombres, y una de las mujeres, por motivos de salud, solo tiene 2 turnos (sin nocturnidad), no accediendo, por tanto, a este complemento.

Concepto Salarial 06_ Cat. Superior Turnicidad C

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Cat. Superior Turnicidad C		
V/M	Totales Media		100%
M	€	3,65	
V	€	-	
V/M	Totales Mediana		100%
M	€	1,83	
V	€	-	

Tampoco en este caso podemos hablar de brecha ya que solo hay representación femenina en este complemento. Nuevamente, este complemento se ha retribuido en el puesto de Personal No Cualificado (con 2 turnos sólo en días laborables y en jornada diurna) cuando ha asumido alguna sustitución de Jefatura de Equipo. En este escenario solo hemos tenido a una mujer en el período analizado.

Concepto Salarial 7_ Descansos No Disfrutados

Sexo	Complemento salarial		
	Descansos no disfrutados	Diferencias	
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	523,71	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en el puesto de Técnico/a, puesto con funciones de mantenimiento, que, por la propia particularidad del puesto, no siempre pueden disfrutar los descansos.

Concepto Salarial 8_ Festivos

Sexo	Complemento salarial		
	Festivos	Diferencias	
V/M	Totales Media		53%
M	€ 1.179,97		
V	€ 2.509,46		
V/M	Totales Mediana		56%
M	€ 1.179,97		
V	€ 2.681,16		

En este caso se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento se ha retribuido en los puestos de Jefaturas de Equipo (donde no hay representación femenina) y Personal No Cualificado (donde contamos con 2 mujeres frente a 27 hombres). Al hacerse el reparto de festivos de forma igualitaria por número de personas, estadísticamente, es justificable esta brecha por la infrarrepresentación femenina.

Concepto Salarial 9_ Festivos Art. 20

Sexo	Complemento salarial		
	Festivos Artículo 20	Diferencias	
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	1.182,87	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina. Este tipo de festivos suelen trabajarse en el puesto de Personal No Cualificado que realizan trabajos de muelle, donde hay mayor representación masculina.

Concepto Salarial 10_ Horas Extra Fuerza Mayor

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Horas Extras Fuerza Mayor		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	681,52	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en el puesto de Técnico/a, puesto con funciones de mantenimiento, que, por la propia particularidad del puesto, son los que pueden hacer horas de fuerza mayor.

Concepto Salarial 11_ Paga Extra Diciembre

Sexo	Salario		Diferencias
	Paga Extra de diciembre		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	3.321,23	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en el puesto de Personal No Cualificado y Técnico/a, donde se han dado algunos casos en los que la extra se ha abonado fuera del 01 de Diciembre; por liquidación o cambio de contrato, liquidación por jubilación, etc. abonando la parte proporcional de la Extra.

Concepto Salarial 12_ Paga Extra Junio

Sexo	Salario		Diferencias
	Paga Extra de junio		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	5.125,60	
V/M	Totales Mediana		100%
M	€	-	
V	€	1.588,50	

Tampoco en este caso podemos hablar de brecha. Se ha retribuido en el puesto de Personal No Cualificado, Responsable y Secretaria de Presidencia, donde se han dado algunos casos, todos hombres, en los que la extra se ha liquidado fuera del 01 de Junio (cambio de fuera de convenio a dentro de convenio, jubilación, contratos eventuales que finalizan el contrato...).

Concepto Salarial 13_ Plus Cambio Turno

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Plus cambio de Turno		
V/M	Totales Media		79%
M		€ 34,63	
V		€ 164,95	
V/M	Totales Mediana		60%
M		€ 34,63	
V		€ 85,97	

En este caso se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento se ha retribuido por necesidades del servicio y en los puestos de Jefaturas de Equipo (donde no hay representación femenina) y personal no cualificado (donde contamos con 2 mujeres frente a 27 hombres), por lo que, estadísticamente, es justificable esta brecha por la infrarrepresentación femenina.

Concepto Salarial 14_ Plus Calidad

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Plus de Calidad		
V/M	Totales Media		26%
M		€ 5.560,30	
V		€ 7.489,84	
V/M	Totales Mediana		31%
M		€ 5.446,81	
V		€ 7.935,51	

En este caso se genera también una brecha a favor del hombre. Este complemento retribuye sólo al personal adscrito al convenio (y a todas las personas que no perciben el complemento de especial responsabilidad) y en él se han integrado las antiguas ayudas de estudios y cestas de Navidad. Esta casuística hace que haya una gran variedad de casos, ligados, además, a circunstancias personales (número de hijos y edad de los mismos, por ejemplo). La brecha generada, por tanto, no es debida a género, sino a la situación de cada persona trabajadora.

Concepto Salarial 15_ Plus Coordinación

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Plus de Coordinación		
V/M	Totales Media		100%
M		€ -	
V		€ 445,06	
V/M	Totales Mediana		-
M		€ -	
V		€ -	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en la Jefatura de Servicio, donde solo hay representación masculina.

Concepto Salarial 16_ Plus Especial Responsabilidad

Sexo	Complemento salarial Plus Especial Responsabilidad		Diferencias
V/M	Totales Media		-13%
M	€	6.891,98	
V	€	6.100,13	
V/M	Totales Mediana		20%
M	€	4.044,17	
V	€	5.029,46	

El objetivo de este plus es la compensación a aquellos/as trabajadores/as cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, llevan implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio. En el periodo analizado se han retribuido los puestos de Responsable y Técnico, donde en ambos casos la percepción de las mujeres es algo mayor a la de los hombres (por estar en categorías más altas), lo que genera una brecha, en este caso, a favor de la mujer.

Concepto Salarial 17_ Plus Flexib. Horario No Habitual

Sexo	Complemento salarial Plus Flex. Horario no Habitual		Diferencias
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	166,60	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en la Jefatura de Equipo (donde no hay representación femenina) y Personal No Cualificado, donde existe infrarrepresentación femenina.

Concepto Salarial 18_ Plus Flexib. Horario No Habitual +4

Sexo	Complemento salarial Plus Flex. Hor. no Habitual +4		Diferencias
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	142,82	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

Tampoco en este caso podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina en este complemento. Se ha retribuido en el Personal No Cualificado, donde existe infrarrepresentación femenina. En este caso, además, es un complemento voluntario pero sujeto a respetar la disponibilidad de turnos, los descansos, días de asuntos propios solicitados, etc...lo que hace que al contar con menos mujeres en este grupo, las opciones de acceder al complemento sean también menores.

Concepto Salarial 19_ Plus Irregularidad Horaria

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Plus Irregularidad Horaria		
V/M	Totales Media		52%
M	€	3.148,80	
V	€	6.563,61	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento retribuye al servicio de Soporte y a los Técnicos, donde hay mayor representación masculina, y, aunque contamos con una mujer, está en el nivel técnico más bajo y, por tanto, con un plus más bajo.

Concepto Salarial 20_ Plus Servicio Especial Soporte

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Plus Serv. Especial Soporte		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	3.205,64	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina. Este complemento se ha retribuido en los puestos de personal no cualificado donde solo los hombres han realizado servicios especiales de soporte.

Concepto Salarial 21_ Retribución Variable

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Retribución Variable		
V/M	Totales Media		48%
M	€	22.207,05	
V	€	42.753,84	
V/M	Totales Mediana		48%
M	€	22.207,05	
V	€	42.351,36	

En este caso se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento retribuye al personal fuera de convenio, donde contamos con infrarrepresentación femenina (en alta dirección no hay mujeres, en jefaturas de división no hay mujeres, en jefaturas hay más hombres que mujeres, etc.).

Concepto Salarial 22_ Turnicidad A

Sexo		Complemento salarial	
		Turnicidad A	Diferencias
V/M	Totales Media		51%
M		€ 1.619,74	
V		€ 3.313,26	
V/M	Totales Mediana		76%
M		€ 809,87	
V		€ 3.313,81	

También en este caso se genera una brecha a favor del hombre. Este complemento retribuye a Jefaturas de Equipo (donde no hay representación femenina) y personal no cualificado (donde contamos con 2 mujeres frente a 27 hombres). Siendo precisamente la turnicidad de la Jefatura de Equipo la que genera esta brecha. En el caso del Personal no Cualificado, la brecha que se genera por este complemento es a favor de la mujer, habiéndose identificado en el caso de los hombres mayor ausencia por paternidades y bajas IT, periodos durante los cuales no se retribuye este complemento.

Concepto Salarial 23_ Turnicidad B

Sexo		Complemento salarial	
		Turnicidad B	Diferencias
V/M	Totales Media		100%
M		€ -	
V		€ 974,87	
V/M	Totales Mediana		-
M		€ -	
V		€ -	

En este caso no podemos hablar de brecha ya que solo hay representación masculina. Este complemento se ha retribuido en el Personal No Cualificado donde, en el periodo analizado, sólo ha realizado este tipo de turnicidad un hombre.

Concepto Salarial 24_ Turnicidad C

Sexo		Complemento salarial	
		Turnicidad C	Diferencias
V/M	Totales Media		42%
M		€ 357,54	
V		€ 613,53	
V/M	Totales Mediana		100%
M		€ 178,77	
V		€ -	

Concepto Salarial 25_ Vacaciones Finiquito

Sexo	Complemento salarial		Diferencias
	Vacaciones Finiquito		
V/M	Totales Media		100%
M	€	-	
V	€	1.764,25	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

También en este caso se genera una brecha a favor del hombre y retribuye al Personal No Cualificado, habiéndose observado que solo los hombres han tenido contratación eventual en el periodo analizado y, por tanto, se han liquidado vacaciones a la finalización del contrato.

ANEXO II. DETALLE TOTALES DESGLOSE COMPLEMENTO EXTRA SALARIAL EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

Conceptos Retributivos			
Nº	Descripción	Retribución	Tipo
Conc.Sal.26 Ext	Cesta de Navidad	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.27. Ext	Dieta pernocta España	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.28. Ext	Dieta sin Pernocta España	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.29. Ext	Gastos Kilómetros	Dinero	Comp. Salarial
Conc. Sal. 30. Ext	Gastos estancia	Dinero	Como. Salarial
Conc.Sal.31. Ext	Gastos Locomoción	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.32. Ext	Indemnización	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.33. Ext	Seguro Accidentes	Dinero	Comp. Salarial

Concepto Extra Salarial 26_ Cesta de Navidad

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Cesta de Navidad		
V/M	Totales Media		12,50%
M	€	1.225,00	
V	€	1.400,00	
V/M	Totales Mediana		7%
M	€	1.137,50	
V	€	1.225,00	

En este caso se genera una pequeña brecha a favor del hombre. Este complemento se retribuye por igual en todos los puestos, no habiendo brecha en el análisis por puestos. Esta pequeña brecha se genera por la infrarrepresentación femenina en determinados puestos (Alta dirección, Jefatura de División, Jefatura de Equipo).

Concepto Extra Salarial 27_ Dieta pernocta España

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Dieta pernocta España		
V/M	Totales Media		34%
M	€	492,54	
V	€	743,14	
V/M	Totales Mediana		6%
M	€	426,72	
V	€	453,39	

En este caso se genera también brecha a favor del hombre. Este complemento se retribuye en los puestos que requieren viajes y pernoctaciones, siendo el más representativo la Alta Dirección, donde no hay representación femenina.

Concepto Extra Salarial 28_ Dieta sin pernocta España

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Dieta sin pernocta España		
V/M	Totales Media		65%
M	€	318,44	
V	€	906,40	
V/M	Totales Mediana		44%
M	€	266,70	
V	€	480,06	

Al igual que en el caso anterior, se genera brecha a favor del hombre. Este complemento se retribuye en los puestos que requieren viajes y pernoctaciones, siendo el más representativo la Alta Dirección, donde no hay representación femenina. También se identifican puestos que viajan en soporte a la alta dirección (secretarías de presidencia) y personal que acude a formación.

Concepto Extra Salarial 29_ Gastos Kilómetros

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Gastos kilometros		
V/M	Totales Media		41%
M	€	19,38	
V	€	32,55	
V/M	Totales Mediana		-
M	€	-	
V	€	-	

Aunque se genera brecha a favor del hombre, las cantidades no son significativas. Se ha retribuido al personal Técnico, donde hay mayor representación masculina.

Concepto Extra Salarial 30_ Gastos Estancia

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Gastos Estancia		
V/M	Totales	Media	100%
M	€	-	
V	€	4,68	
V/M	Totales	Mediana	100%
M	€	-	
V	€	2,34	

En este caso, no podemos hablar de brecha, ya que solo observamos representación masculina. Igualmente, las cantidades no son significativas.

Concepto Extra Salarial 31_ Gastos Locomoción Tickets

Personas que viajan normalmente

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Gastos locomocion tickets		
V/M	Totales	Media	40%
M	€	117,49	
V	€	197,14	
V/M	Totales	Mediana	26%
M	€	99,57	
V	€	137,39	

En este caso se genera brecha a favor del hombre. Este complemento se retribuye en los puestos que requieren desplazamientos, siendo el más representativo la Alta Dirección, donde no hay representación femenina.

Concepto Extra Salarial 32_ Indemnización

Sexo	Complemento extrasalarial		Diferencias
	Indemnización		
V/M	Totales	Media	100%
M	€	-	
V	€	329,19	
V/M	Totales	Mediana	-
M	€	-	
V	€	-	

En este caso, no podemos hablar de brecha, ya que solo observamos representación masculina. En el periodo analizado solo se han identificado hombres con contratación eventual a los que se ha indemnizado por la finalización del contrato.

Concepto Extra Salarial 33_ Seguro Accidentes

Sexo	Complemento extrasalarial		
	Seguro Accidentes	Diferencias	
V/M	Totales Media		17%
M	€	141,79	
V	€	170,18	
V/M	Totales Mediana		18%
M	€	145,23	
V	€	177,60	

En este caso se genera brecha a favor del hombre. Este complemento se ha retribuido en todos los puestos y las diferencias no son significativas. Esta pequeña brecha puede justificarse por las situaciones IT en las que no se retribuye este complemento.

- JUSTIFICACIÓN DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN AUTORIDAD PORTUARIA DEL PUERTO DE MOTRIL

Históricamente, la realización del mismo trabajo entre un hombre y una mujer ha sido valorada de una manera muy distinta. A pesar de que esa brecha histórica ha ido reduciéndose a lo largo del tiempo, actualmente persiste, ya que no debe entenderse como un elemento aislado sino la suma de conjunto de factores (abrir la puerta a mujeres en altos cargos, la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar, educación, ...) que como último resultado se refleja en la brecha salarial existente.

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas. Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "trabajo de igual valor".

Al igual que el registro salarial establece un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen; una de las recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización es la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

De este modo, AUTORIDAD PORTUARIA DEL PUERTO DE MOTRIL ha trabajado en su SVPT, incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización. La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. El procedimiento específico utilizado ha sido un procedimiento cuantitativo. Se han evaluado los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Se ha establecido una relación de factores (tales como Formación académica, Experiencia, Conocimientos, idiomas, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, el factor de "formación", los grados corresponden a niveles de titulación académico). A partir de la descripción del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

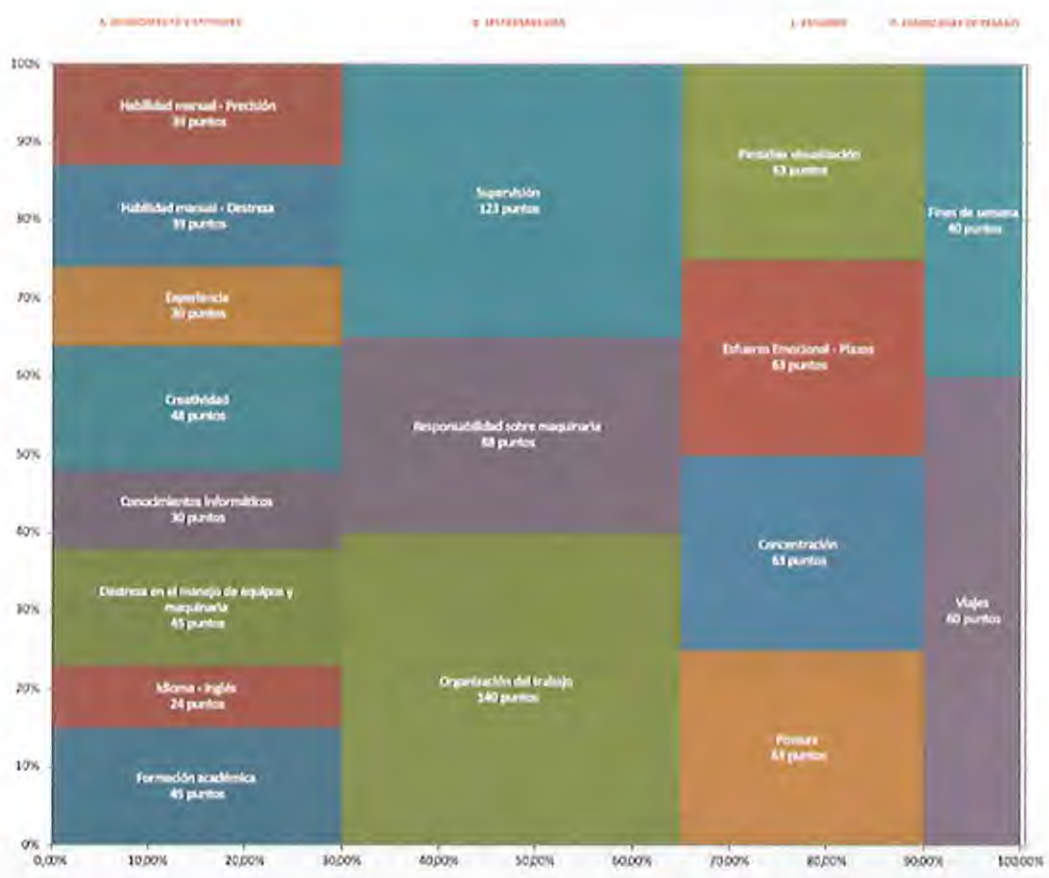
Se ha determinado el valor de los puestos de trabajo de la Autoridad Portuaria de Puerto de Motril a través de las siguientes fases:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	350,00
C. ESFUERZO	100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00
		1000,00

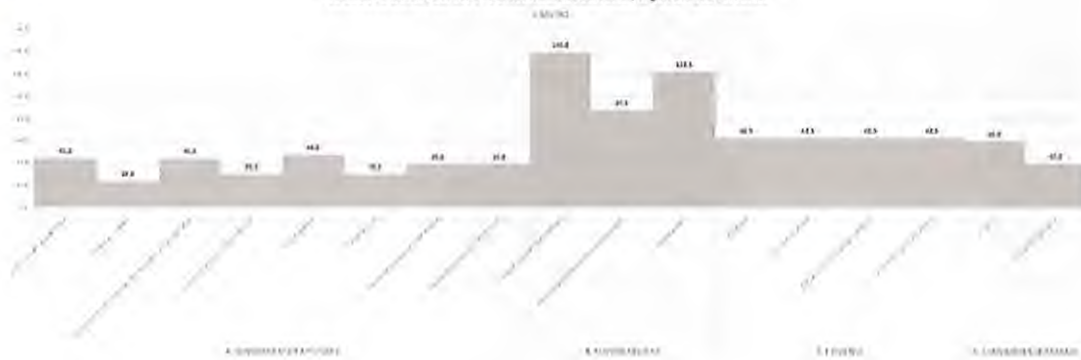
Tipo	Número del Factor	Escala	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	NEUTRO	13	39,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	NEUTRO	13	39,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	NEUTRO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	25	75,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	75,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	75,00
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	75,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO	60	60,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	40	40,00



Análisis de Género del SVPT - Puntos del SVPT por género



Análisis de Género del SVPT - Puntos máximos del Factor, según Género del Factor



1. Valoración de puestos de trabajo

Departamento

Valor	Descripción
Dpto. 1 Resp	Responsables
Dpto. 2 Técn	Técnicos/as
Dpto. 3 Alta Dir	Alta dirección
Dpto. 4 Personal NC	Personal no cualificado
Dpto. 5 Secretaria	Secretario/a de Presidencia
Dpto. 6 Admon	Administración
Dpto. 7 Jefes Depart	Jefe/a de Departamento
Dpto. 8 Jefes Div	Jefe/a de División
Dpto. 9 Jefes Unid	Jefe/a Unidad
Dpto. 10 Jefes Equip	Jefe/a de Equipo

Grupo Profesional

Valor	Descripción
GPPr	Presidencia
GPDir	Dirección
GPsecAP	Secretario/a AA.PP
GPJDEP	J. Departamento
GPJDIV	J. División
GPJUNI	J. Unidad
GP211	Grupo 2 Banda 1 Nivel 1
GP214	Grupo 2 Banda 1 Nivel 4
GP215	Grupo 2 Banda 1 Nivel 5
GP218	Grupo 2 Banda 1 Nivel 8
GP222	Grupo 2 Banda 2 Nivel 2
GP225	Grupo 2 Banda 2 Nivel 5
GP226	Grupo 2 Banda 2 Nivel 6
GP228	Grupo 2 Banda 2 Nivel 8
GP314	Grupo 3 Banda 1 Nivel 4
GP321	Grupo 3 Banda 2 Nivel 1
GP322	Grupo 3 Banda 2 Nivel 2
GP323	Grupo 3 Banda 2 Nivel 3
GP332	Grupo 3 Banda 3 Nivel 2

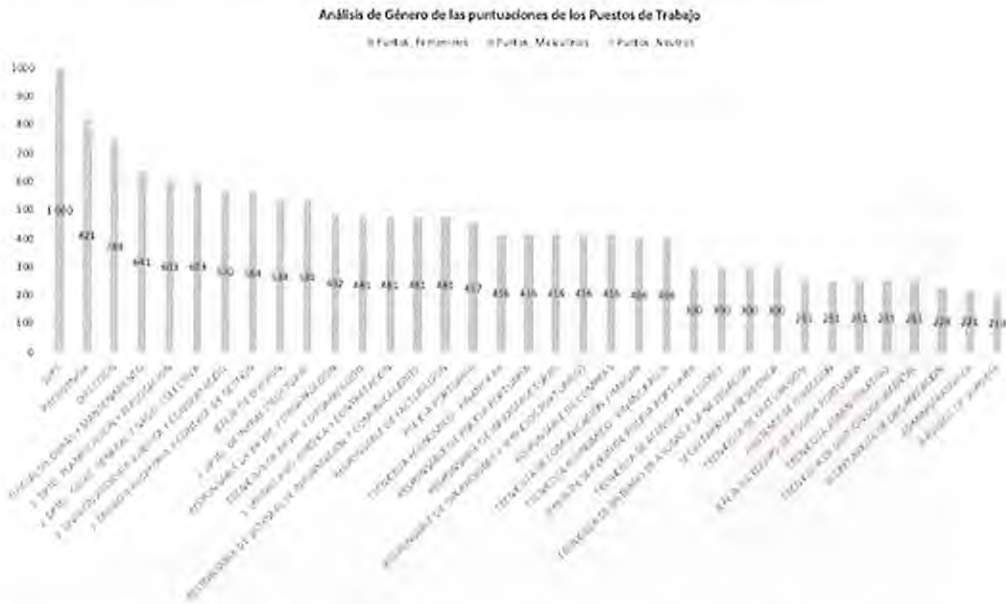
Clave	PUESTOS	Departamento	Grupo Profesional
P01	RESPONSABLE DE FACTURACION	Dpto. 1 Resp	GP215
P02	RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA	Dpto. 1 Resp	GP218
P03	RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	Dpto. 1 Resp	GP215
P04	RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN	Dpto. 1 Resp	GP211
P05	RESPONSABLE DE COMPRAS	Dpto. 1 Resp	GP218
P06	TECNICO/A DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN	Dpto. 1 Resp	GP214
P07	RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	Dpto. 1 Resp	GP218
P08	RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS	Dpto. 1 Resp	GP218
P09	TECNICO/A ECONOMICO - FINANCIERO/A	Dpto. 2 Técn	GP225
P10	JEFE/A DE SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA	Dpto. 2 Técn	GP226
P11	TECNICO/A DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACION	Dpto. 2 Técn	GP226
P12	OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	Dpto. 2 Técn	GP225
P13	TECNICO/A DE FACTURACION	Dpto. 2 Técn	GP228
P14	TECNICO/A ADMINISTRATIVO	Dpto. 2 Técn	GP228
P15	ASISTENTE DE DIRECCION	Dpto. 2 Técn	GP228
P16	TECNICO/A DE ATENCION AL CLIENTE	Dpto. 2 Técn	GP226
P17	TECNICO/A DE GESTION DOCUMENTAL	Dpto. 2 Técn	GP228
P18	TECNICO/A ECONOMICO - FINANCIERA	Dpto. 2 Técn	GP222
P19	TECNICO/A DE COMUNICACIÓN / IMAGEN	Dpto. 2 Técn	GP225
P20	PRESIDENCIA	Dpto. 3 Alta Dir	GPPr
P21	DIRECCIÓN	Dpto. 3 Alta Dir	GPDir
P22	OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	Dpto. 4 Personal NC	GP321
P23	POLICIA PORTUARIA	Dpto. 4 Personal NC	GP323
P24	POLICIA PORTUARIA	Dpto. 4 Personal NC	GP321
P25	SERVICIOS DE SOPORTE	Dpto. 4 Personal NC	GP332
P26	SECRETARIO/A PRESIDENCIA	Dpto. 5 Secretaría	GPSecAP
P27	ADMINISTRATIVO/A	Dpto. 6 Admon	GP323
P28	SECRETARIO/A DE ORGANIZACIÓN	Dpto. 6 Admon	GP322
P29	J. DPTO. SECRE. GENERAL Y NEGOC. COLECTIVA	Dpto. 7 Jefes Depart	GPJDEP
P30	J. DPTO. PLANIFICACIÓN Y EXPLOTACIÓN	Dpto. 7 Jefes Depart	GPJDEP
P31	J. DPTO. DE INFRAESTRUCTURAS	Dpto. 7 Jefes Depart	GPJDEP
P32	JEFE/A DE DIVISIÓN	Dpto. 8 Jefes Div	GPJDIV
P33	J. DIVISIÓN ASESORÍA JURÍDICA Y CONTRATACIÓN	Dpto. 8 Jefes Div	GPJDIV
P34	J. DIVISIÓN AUDITORÍA Y CONTROL DE GESTIÓN	Dpto. 8 Jefes Div	GPJDIV
P35	J. UNIDAD ASES. JURÍDICA Y CONTRATACIÓN	Dpto. 9 Jefes Unid	GPJUNI
P36	JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA	Dpto. 10 Jefes Equip	GP314

Contamos con 36 puestos a evaluar categorizados en 10 departamentos y 19 Grupos profesionales:

ORDEN DE PUESTOS	
P20_PRESIDENCIA	821
P21_DIRECCIÓN	748
P29_J. DPTO. SECRE. GENERAL Y NEGOC. COLECTIVA	603
P30_J. DPTO. PLANIFICACIÓN Y EXPLOTACIÓN	603
P33_J. DIVISIÓN ASESORÍA JURÍDICA Y CONTRATACIÓN	570
P34_J. DIVISIÓN AUDITORÍA Y CONTROL DE GESTIÓN	564
P32_JEFE/A DE DIVISIÓN	538
P31_J. DPTO. DE INFRAESTRUCTURAS	535
P04_RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN	492
P01_RESPONSABLE DE FACTURACION	481
P03_RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	481
P06_TECNICO/A DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN	481
P35_J. UNIDAD ASES. JURÍDICA Y CONTRATACIÓN	481
P02_RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA	416
P05_RESPONSABLE DE COMPRAS	416
P07_RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	416
P08_RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS	416
P18_TECNICO/A ECONOMICO - FINANCIERA	416
P09_TECNICO/A ECONOMICO - FINANCIERO/A	406
P12_OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	406
P19_TECNICO/A DE COMUNICACIÓN / IMAGEN	406
P10_JEFE/A DE SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA	300
P11_TECNICO/A DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACION	300
P16_TECNICO/A DE ATENCION AL CLIENTE	300
P26_SECRETARIO/A PRESIDENCIA	300
P13_TECNICO/A DE FACTURACION	251
P14_TECNICO/A ADMINISTRATIVO	251
P15_ASISTENTE DE DIRECCION	251
P17_TECNICO/A DE GESTION DOCUMENTAL	251
P36_JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA	251
P22_OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	235
P24_POLICIA PORTUARIA	235
P28_SECRETARIO/A DE ORGANIZACIÓN	228
P23_POLICIA PORTUARIA	221
P27_ADMINISTRATIVO/A	221
P25_SERVICIOS DE SOPORTE	210

La mayor puntuación la obtiene la posición de PRESIDENCIA con un total de 821/1000 puntos y la menor puntuación la obtiene el puesto de SERVICIOS DE SOPORTE con 210/1000 puntos.

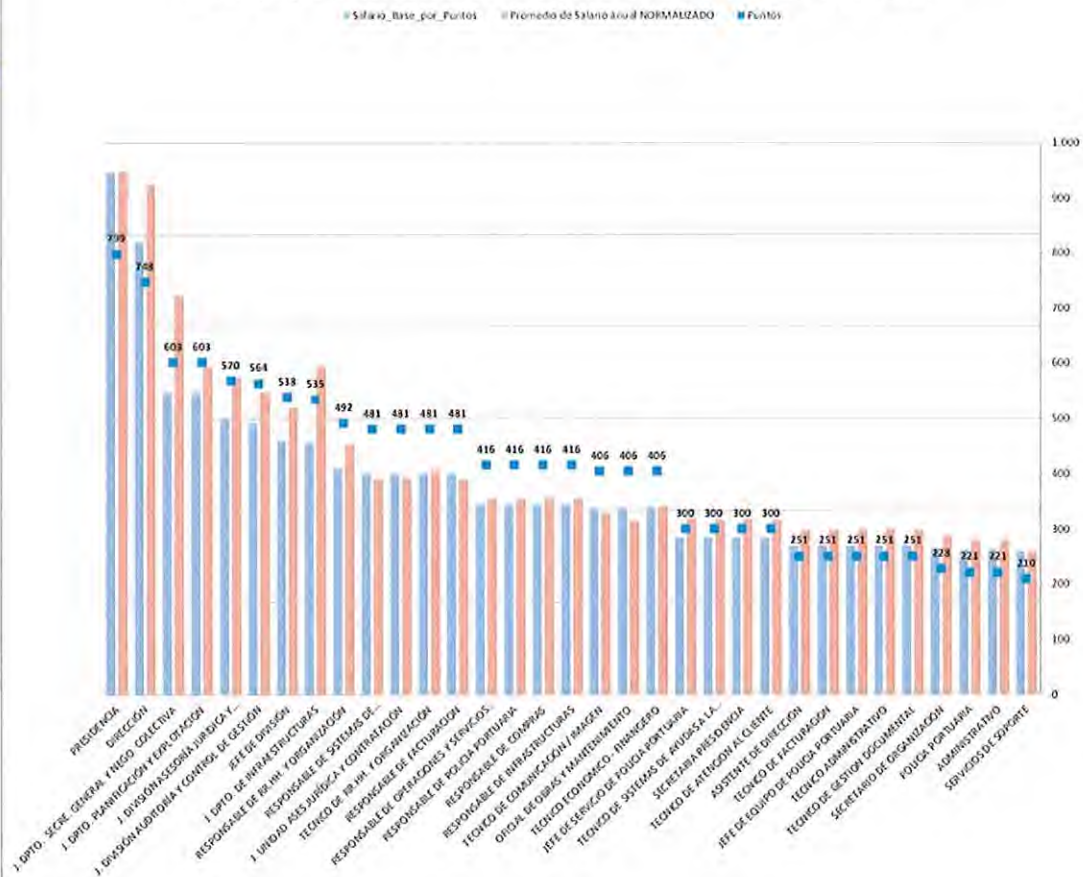
2. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo



No se observan factores de carácter especialmente masculinos o femeninos. De manera complementaria, se incluye una fase más, en la que se establece un sistema que determina el salario acorde al valor que aportan los puestos de trabajo a la organización, y que, posteriormente, compara salarios reales de hombres y mujeres de la organización, con los salarios teóricos según la determinación del salario.

3. Determinación de salarios y Comparativa de Salarios

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

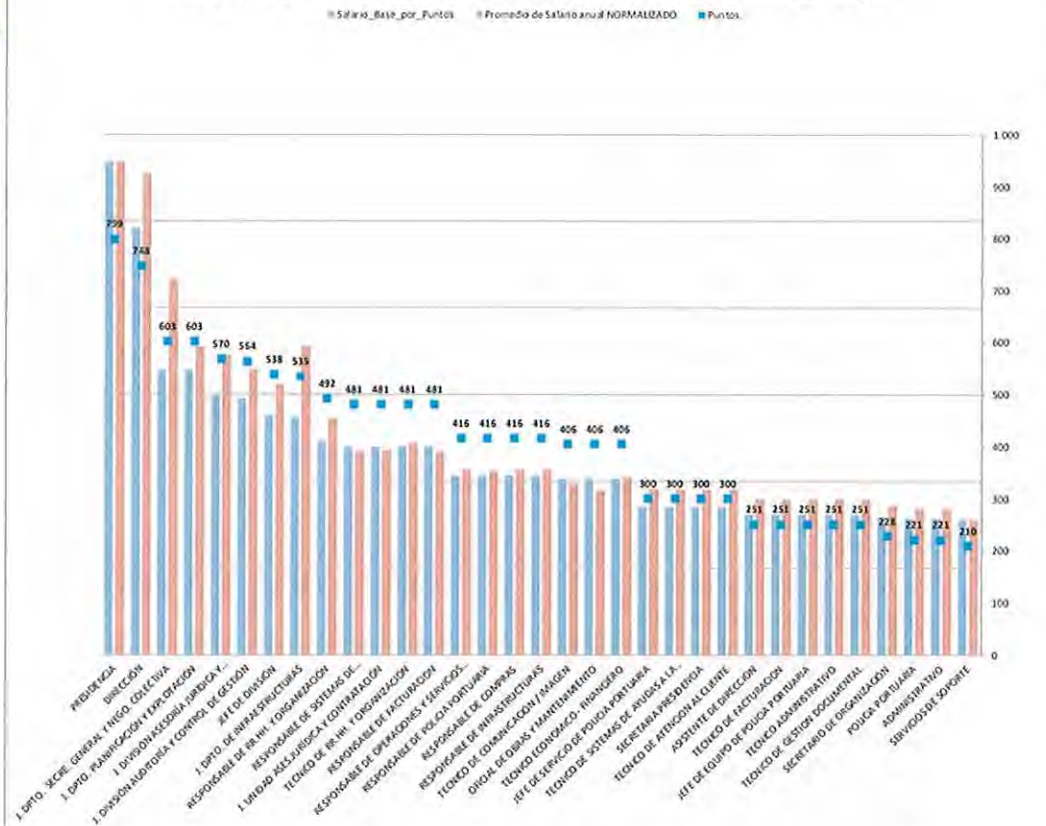
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Determinación de salarios y Comparativa de Salarios

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo




Estas comparativas nos ofrecen, en términos generales, bastante homogeneidad entre puntos obtenidos en la valoración y salarios. A mayor valoración del puesto, mayor retribución y viceversa. Puestos de igual valor muestran igual remuneración. Los puestos de Dirección, Jefaturas de Dpto. y de División muestran una retribución algo mayor a la valoración del puesto por los complementos salariales (retribución variable) ya identificados en el registro salarial.


Por otro lado, se confirma que hombres y mujeres en los mismos puestos, tienen también la misma retribución. Tan solo se identifica un caso en el que el hombre percibe un salario mayor (diferencia no significativa) y es en el puesto de Tco. Económico Financiero. Esta diferencia se ha generado porque la mujer que ha desempeñado este puesto causó baja durante un tiempo, y el complemento IT no se incluye en Registro Salarial.

(ii) PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

- i) Determinación de Objetivos
- ii) Actuaciones concretas
- iii) Cronograma
- iv) Sistema de seguimiento e implementación
- v) Personas responsables de dicha implantación






i) Determinación de Objetivos.




La APM, ha realizado un registro retributivo con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales, al igual que la valoración de los puestos de trabajo y el informe de auditoría retributiva, cuyo objetivo primordial es abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Por otro lado, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

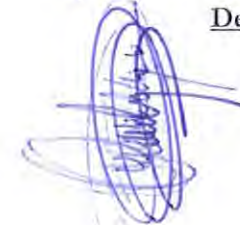
Entre dichos objetivos prioritarios tenemos los siguientes:

- 
- 
- Consolidar a las mujeres en puestos técnicos, con el objetivo de alcanzar y/o mantener la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferentes competencias profesionales.
 - Valorar con perspectiva de género los puestos de trabajo para agrupar todos los trabajos que tienen un valor comparable en relación con el principio de igualdad de retribución. En este contexto, la VPT permite comprobar que los trabajos con predominio de mujeres y los trabajos con predominio de hombres de igual valor reciben la misma remuneración.
 - Sistemas de clasificación profesional previstos por convenio o acuerdo colectivo basados en criterios objetivos y neutros desde una perspectiva de género.
 - Revisar los criterios a partir de los cuales se llevan a cabo las nuevas incorporaciones a la organización y las promociones profesionales.
 - Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.
 - Análisis de Brecha Salarial con carácter anual









ii) Sistema de actuaciones concreta para corregir las desigualdades retributivas.

- 
- a) Medidas para evitar la segregación horizontal y vertical
 - b) Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo
 - c) Revisión del sistema de clasificación profesional
 - d) Revisión de los sistemas de selección de cara a la contratación y a la promoción profesional
 - e) Revisión de la estructura salarial
 - f) Medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad



Detallando las siguientes medidas dentro de cada apartado:

- a) Medidas para evitar la segregación horizontal y vertical

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Garantizar que los procesos de selección y contratación y de movilidad y promoción interna continúen siendo objetivos, neutros desde una perspectiva de género y transparentes y que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a estos procesos, especialmente para fomentar el acceso a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización.
 - Adoptar acciones positivas para favorecer el acceso de mujeres a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

b) Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo (VPT)

- La revisión realizada en el sistema de valoración de puestos de trabajo vigente incorporando la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta todos los puestos de trabajo y evaluarlos aplicando los mismos criterios o factores y hay que asegurarse que estos criterios o factores no presentan un sesgo de género.

c) Revisión del sistema de clasificación profesional

- Considerar el nivel educativo, de formación o cualificación profesional; el nivel de responsabilidad, autonomía e iniciativa; las habilidades y los esfuerzos requeridos (físico, mental y psicológico) para desarrollar las tareas, así como otras condiciones de ejecución relevantes, teniendo en cuenta el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Comprobar el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.

d) Revisión de los sistemas de selección de cara a la contratación y la promoción profesional

- Garantizar que la continuidad en los procesos de selección de cara a la contratación o la promoción profesional sean públicos y transparentes, utilizando criterios objetivos y neutros desde una perspectiva de género.
- Garantizar que los procesos de selección de cara a la contratación o la promoción velen por la presencia equilibrada de mujeres en todos los ámbitos profesionales, aplicando, si fuera necesario, acciones positivas.
- Garantizar que las ofertas de trabajo publicadas utilizan un lenguaje no sexista.
- Garantizar que las entrevistas no se basan en estereotipos de género y que tienen en cuenta las competencias propias del puesto de trabajo y no las circunstancias personales de las personas candidatas (por ejemplo: situación familiar, estado civil, voluntad de ser madre).
- Adoptar métodos de selección como el currículum ciego, o la selección por competencias, entre otros.

e) Revisión de la estructura salarial

- Mantener la aplicación de criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género, en los complementos salariales.
- Revisar los puestos de trabajo que no tienen ningún complemento y analizar sus causas.
- Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas -generalmente mujeres- que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.

D) Medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad

- Desarrollar guía de modalidades de ejercicio del derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada.
- Compensar las prolongaciones de jornada y horas extraordinarias por tiempo de descanso.
- Analizar las medidas que permitan mejorar el uso de los permisos parentales y de cuidado.
- Fomentar el uso de las medidas de conciliación en los hombres y garantizar que no se penalizará a las personas trabajadoras cuando hagan uso de ellas.

iii) Cronograma

Las medidas interesadas se encuentran dentro de los Ejes del Plan de Igualdad de la APM, debiendo seguir el cronograma instaurado en el mismo.

Concretamente los recogidos en los siguientes Ejes:

- Eje 1: Selección, contratación y promoción profesional.
- Eje 2.: Relaciones Laborales. Retribución y Auditorías salarial.
- Eje 3: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Organización del Tiempo de Trabajo).

No obstante, e independientemente de lo anterior, las medidas concretas estas serán medidas permanentes y de revisión anual.

iv) Sistema de seguimiento e implementación

Uno de los aspectos primordiales de la implantación del plan de acción es prever su seguimiento y un sistema de evaluación de su impacto y de la aplicación efectiva de las medidas para evitar que se convierta en una declaración de intenciones sin resultados reales.

Por eso, desde la **APM** se han introducido, en los Ejes de seguimiento del Plan de Igualdad, mecanismos de evaluación del impacto del plan de acción, de manera que sea posible calificar sus resultados e identificar las posibles deficiencias.

Los Objetivos de la evaluación y del seguimiento del plan de acción son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de acción y el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en la diagnosis.
- Conocer el grado de cumplimiento y/o desarrollo de las acciones
- Conocer y valorar los recursos que se han utilizado, a los agentes que han estado implicados y cómo se ha llevado a cabo el proceso de trabajo.
- Identificar el grado de dificultad en el desarrollo de las acciones y detectar nuevas necesidades.
- Valorar la necesidad de cambio parcial o total de los objetivos y/o las acciones destinadas a alcanzarlos.
- Valorar la necesidad de proponer medidas correctoras.

v) Personas responsables de dicha implantación.

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación** debe ser la encargada de hacer un seguimiento y una evaluación de cada una de las actuaciones que forman el plan de acción para conocer si se han cumplido los objetivos, mediante el establecimiento de unos indicadores.

Los indicadores de seguimiento deben servir para saber si se está ejecutando el calendario, las acciones que se han realizado, quién ha participado en la ejecución y los recursos que se han utilizado.

- Elaborar un informe de seguimiento, centrado en controlar los resultados intermedios de las actividades y el desarrollo de estas mismas actividades.
- Establecer un procedimiento para la mejora continua del plan de acción que permita: corregir las desviaciones que se produzcan, adaptarlo a los cambios que haya en la empresa y proponer cambios y correcciones en todo este proceso.

ANEXO III. PROTOCOLO DE ACOSO



Dirección

Autoridad Portuaria de Motril
Recinto Portuario s/n. 16513 MOTRIL (Granada)
Tel. +34 958 601 207. Fax +34 958 601 234
www.apmotril.com

Puertos del Estado

RESOLUCIÓN DIRECCION

Francisco González-Méndez Herrera, Director de la Autoridad Portuaria de Motril, en uso de las atribuciones legalmente conferidas, con esta fecha adopta la siguiente:

RESOLUCIÓN

A la vista del Requerimiento formulado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada, registrado de entrada con fecha 8 de octubre de 2020 y nº e2000001028, y en base a lo dispuesto en los arts.10,14,15 y 18 de la Constitución Española; arts.4.2.e y 4.2.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las competencias en materia de gestión ordinaria que me confiere el art.33.2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, tras su debida información al Comité de Empresa,

HE RESUELTO

Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral de la Autoridad Portuaria de Motril, cuyo contenido literal es del siguiente tenor:

Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acción específica

FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba





Dirección

Autoridad Portuaria de Motril
Recinto Portuario s/n. 16613 MOTRIL (Granada)
Tel. +34 958 601 207. Fax +34 958 601 234
www.apmotril.com

Puertos del Estado



Autoridad Portuaria de Motril

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL**

Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acción específica

FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba

ÍNDICE

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
1.1	<u>OBJETIVO</u>	3
1.2	<u>ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO</u>	3
1.3	<u>PRINCIPIOS ORIENTADORES</u>	5
1.3.1	<u>Buena fe y ausencia de interés personal</u>	5
1.3.2	<u>Confidencialidad</u>	6
1.3.3	<u>Anonimato</u>	6
1.3.4	<u>Inexistencia de represalias</u>	6
2.	<u>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO</u>	7

Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acclón específica

FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba

A continuación, se exponen las disposiciones básicas que abordan este tipo de conductas¹:

- (i) Constitución Española. Son de aplicación los artículos relativos al derecho a la dignidad personal —artículo 10—; derecho a la igualdad y a la no discriminación —artículo 14—; derecho a la integridad física y moral —artículo 15—; libertad ideológica y religiosa —artículo 16—; y derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen —artículo 18—.
- (ii) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales. De forma específica, exige que las empresas promuevan la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y eleven el nivel de protección de la seguridad y la salud, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro de su salud psíquica.
- (iii) Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004. En su virtud se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios de suministro, junto con la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- (iv) Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Ese texto normativo prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo, así como define estas conductas en sus artículos siete, ocho y 62. Además, establece específicamente en su artículo 48 que:

"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

- (v) Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril 2007. Garantiza el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.
- (vi) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Protege de las situaciones de acoso con los artículos 4 —derecho laboral básico a no ser discriminados, a la integridad física y respeto a la dignidad e intimidad— y 50.1 —causa justificada de extinción a voluntad del trabajador por vulneración de la dignidad del trabajador—.

¹ Esta lista se entenderá actualizada automáticamente a medida que se modifiquen las normas citadas o se dicten nuevas normas relevantes en esta materia.



Yolanda
Vicente Tovar Escudero
Francisco José González Méndez Herrera

Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



Autoridad Portuaria de Motril
Recinto Portuario s/n. 18013 MOTRIL (Granada)
Tel. +34 958 601 207. Fax +34 958 601 234
www.apmotril.com

(vii) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica la Ley orgánica 3/2007 y exige que los planes de igualdad contengan un diagnóstico de, entre otras materias, la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

(viii) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Establece que las empresas deberán adoptar previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Asimismo, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En lo relativo a la regulación convencional, el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias —que resulta de aplicación en el Puerto de Motril— califica como sanción muy grave el acoso laboral; y por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

La cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que la integran y, con el objeto de garantizar la protección de sus derechos fundamentales, se elabora el presente Protocolo de Acoso, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

Se considera que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente al personal afectado directamente, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Empresa. De ese modo, el Puerto de Motril se compromete a prevenir los comportamientos de acoso y, si ocurren, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita, de acuerdo con los más elevados estándares éticos y con los siguientes principios:

Buena fe y ausencia de interés personal

Todas las denuncias deben presentarse de buena fe y sin que exista interés personal.

Se entiende por buena fe que, en el momento de presentar una denuncia, el denunciante considere que la información que facilita es completa, honesta y exacta, incluso si en un momento posterior se revelara errónea. Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, y al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro trabajador.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones along the left margin.

Código seguro de Verificación: GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

Confidencialidad

La Empresa adoptará las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante, denunciado y participantes en la investigación, así como la información incluida en el expediente. Únicamente las personas encargadas de recoger, procesar e investigar la denuncia tendrán acceso a esta información, las cuales están sujetas a una obligación de confidencialidad.

Las identidades de los participantes en una investigación no podrán divulgarse sin previo consentimiento. Cuando la confidencialidad haga imposible tramitar la denuncia, todas las personas serán informadas. Bajo este principio de confidencialidad, se requiere la plena colaboración de todo trabajador al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Anonimato

Al margen de la confidencialidad, a través de este Protocolo se promueve que los denunciantes se identifiquen para facilitar la investigación y tomar medidas sobre el problema denunciado, puesto que facilitar la información de contacto puede resultar útil para la investigación.

Inexistencia de represalias

Se garantiza la inexistencia de represalias contra las personas que han presentado una acusación o colaborado en una investigación de buena fe. La Empresa estudiará todas las formas de represalias, las cuales podrían dar lugar a sanciones disciplinarias. Cualquier persona que sea testigo u objeto de cualquier represalia, debe denunciarlo, aportando toda la información que sea posible.

De acuerdo con esos principios, el Puerto de Motril se compromete a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias—tanto organizativas como de formación e información—, para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Ese despliegue se realiza para sensibilizar al personal de Puerto de Motril en: (i) los valores de respeto a la dignidad de los compañeros; e (ii) influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la Empresa.

Por ello, la dirección del Puerto de Motril llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atente contra los derechos fundamentales. En este sentido, tanto la Empresa como los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso de cualquier naturaleza.
2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso laboral, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Asimismo, se tramitarán todos los expedientes con la debida consideración, seriedad y prontitud.
3. Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo de Acoso, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones.

En definitiva y recapitulando todo lo dispuesto en este apartado, el presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se

CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acción específica

FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba



Colaborador
Vicente Tovar Escudero
Francisco José González Méndez Herrera

Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFronl/servicios/consultaCSV.htm>



Autoridad Portuaria de Motril
Bosque Portuario s/n 18013 MOTRIL (Granada)
Tel. +34 903 601 207, Fax +34 903 601 234
www.apmotril.com
Puertos del Estado

pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL:
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO**

PRIMERO Ámbito de aplicación

El Protocolo de Acoso será de aplicación a toda la plantilla.
Se incluirán también los trabajadores contratados por terceras personas —físicas o jurídicas— y que presten sus servicios en las instalaciones de la Empresa.
La prohibición de acoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

SEGUNDO Conceptos de acoso

- A efectos de este Protocolo, se definen y diferencian las siguientes categorías de acoso:
1. Acoso sexual. Se toma la definición del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Desde un punto de vista subjetivo, se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causas del trabajo, así como proveedores, clientes, usuarios, etc.
Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona receptora.
En la definición de acoso sexual se debe contemplar la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo, sin ánimo exhaustivo, las siguientes conductas:
 - Toda agresión sexual.
 - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición física o sexual de la persona.
 - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o cualquier otra vía de comunicación que contenga un carácter ofensivo y/o de contenido sexual.
 - El contacto físico o deliberado no solicitado, o un acercamiento físico excesivo y/o innecesario.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFronl/servicios/consultaCSV.htm>
FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba

- El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una proposición con connotaciones de tipo sexual.
- Propositiones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

2. **Acoso laboral.** Es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización. Dentro de esta tipología se enmarcarían todas las conductas de hostigamiento por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, convicciones, religión, edad, raza, diversidad funcional u origen étnico

Pueden ser consideradas conductas de acoso laboral, sin ánimo exhaustivo, las siguientes conductas:

- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente o no dirigirse la palabra.
- Tratar a una persona como si no existiera —hacer el vacío—.
- Atacar y criticar la vida privada de una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Tratar de forma desigual con base en la expresión y/o identidad de género u orientación sexual.
- Tratar desfavorablemente a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- Imitar los gestos y/o voces de una persona.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros sin razón alguna.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona o asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Atacar a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

Por exclusión de las conductas anteriores, no tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.



Código seguro de Verificación : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



Dirección

Autoridad Portuaria de Motril
Reserva Portuaria s/n 110513 MOTRIL (Granada)
Tel +34 958 601 207 Fax +34 958 601 234
www.apmotril.com

Puertos del Estado

A modo de ejemplo y conforme señala el "Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo", no serían conductas de acoso moral las siguientes:

- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

En estos supuestos, los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desembocquen en conductas de acoso laboral.

TERCERO Constitución de una Comisión en materia de acoso

Para la activación y seguimiento de este protocolo se formará una Comisión en materia de acoso (la "Comisión"), quien valorará y tramitará las denuncias que se presenten en materia de acoso en el trabajo. Dicha Comisión tendrá la dirección de correo electrónico siguiente: direccion@apmotril.com.

La Comisión tendrá carácter permanente e interno, y estará formada por las siguientes personas formadas en la materia:

- Dos personas representantes de la Empresa.
- Dos personas en representación de los trabajadores, designadas por el Comité de Empresa.

Esta representación podrá ser ampliable siempre que haya acuerdo entre las partes y sea de forma paritaria. La Comisión podrá incorporar las personas expertas y asesoras externas que considere oportunas.

En la composición de la Comisión se mantendrá una representación equilibrada de mujeres y hombres.

La Comisión designará de entre sus miembros a las personas responsables de la tramitación de cada denuncia o queja planteada en esta materia. No podrá participar en la instrucción de un determinado expediente ninguna persona vinculada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o de la persona denunciada. En cualquiera de esos casos, la persona en las que concurra esa causa de incompatibilidad deberá ser sustituida.

La Comisión tendrá la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todos los interesados. Así, las personas que integran la Comisión quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Esta obligación se extiende a todas las personas participantes en la instrucción —expertos, especialistas, etc.—.

CSV : GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VICENTE TOVAR ESCUDERO | FECHA : 03/02/2021 12:25 | Sin acción específica

FIRMANTE(2) : FRANCISCO JOSE GONZALEZ-MENDEZ HERRERA | FECHA : 03/02/2021 13:43 | Aprueba

La Comisión es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen durante su actuación.

CUARTO Garantías de actuación

Al margen de los principios de buena fe, confidencialidad, anonimato e inexistencia de represalias incorporados al apartado 0, Las garantías que deben observarse en los procedimientos de actuación al amparo de este Protocolo serán:

- Resolución en tiempo. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias. En todas las fases del procedimiento se establecen los plazos de actuación, aunque serán orientativos y podrán ampliarse en el supuesto de que las circunstancias concurrentes lo aconsejen.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- Protección de la salud. Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la salud de todos los trabajadores, sin que estas medidas puedan suponer un perjuicio para la persona denunciante.
- Igualdad de trato. Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

QUINTO Procedimiento de actuación ante los casos de acoso

El procedimiento se dividirá en las siguientes fases:

Primera fase: denuncia por escrito

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Comisión de la presunta situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada o su representante.
- b. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia deberá realizarse por escrito y deberán contener, en la medida de lo posible, los siguientes datos esenciales:

- Identificación del denunciante y datos de contacto para facilitar más datos en caso de que sea necesario en la realización de la investigación de los hechos.
- Nombre y apellidos de la presunta víctima de acoso.
- Exposición detallada —en la medida de lo posible— de los hechos.
- Identificación de las personas que presuntamente estén involucradas con los hechos denunciados.
- Indicación de posibles testigos de los hechos.



- Incorporación de aquellos archivos o documentos que respalden la denuncia y puedan facilitar el análisis de los hechos denunciados.
- Proposición de todas aquellas pruebas que coadyuven a la investigación de los hechos denunciados.

En el caso de plantearse denuncia verbal, la Comisión requerirá al denunciante para que la formule de forma escrita.

El escrito de denuncia se remitirá a la Comisión a través del Departamento de RR. HH o por la dirección de correo electrónico indicada anteriormente si se ha recibido la denuncia a través de dicho canal.

Segunda fase: tramitación

La Comisión examinará la denuncia, acusará recibo, y evaluará su gravedad y credibilidad. Una vez recibida, a la denuncia se le dará el siguiente trámite:

- *Medidas cautelares.* Se podrá acordar desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, no pudiendo suponer un perjuicio para la persona afectada.
- *Investigación informal.* La Comisión podrá acordar una primera investigación informal de carácter reservado con el fin de confirmar o no la existencia de indicios racionales que aconsejen la apertura de una investigación formal, o la posibilidad de solucionar el incidente de forma informal entre las partes implicadas.

En el caso de que los hechos denunciados recomendaran en un primer momento llevar a cabo una investigación informal, esta será dirigida por la Comisión.

Durante la investigación informal, se dará audiencia al denunciante, quien podrá solicitar estar en presencia de un representante de los trabajadores, así como a cualquier otra persona relacionada con los hechos de la denuncia.

Una vez realizadas diligencias necesarias dentro de ese período informal, la Comisión trasladará sus conclusiones al departamento de RR. HH en un plazo recomendable de 15 días hábiles, el cual —y como ya se puso de manifiesto en las garantías del procedimiento, respecto de que los plazos son orientativos— podrá ampliarse por decisión de la Comisión en virtud de circunstancias especiales concurrentes.

- *Investigación formal.* Si: (i) tras el estudio de la denuncia; o (ii) una vez se haya llevado a cabo la investigación informal, existieran indicios para continuar la investigación, se acordará la apertura de la investigación formal.

Como requisito formal, se abrirá un expediente de investigación y se nombrará un instructor y un secretario, en el plazo máximo orientativo de 10 días hábiles desde el cierre de la investigación informal. Se informará de tales extremos al denunciante y al denunciado.

El instructor decidirá si nombra a un instructor externo (experto en materia de acoso) para que actúe en el expediente de averiguación.

Por parte del instructor se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas.



Handwritten signatures and stamps in blue ink along the left margin of the page.

Código seguro de Verificación: GEN-41b8-1314-f76c-1ca9-ac81-164e-3585-0e60 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto infractor en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes.

- Finalizada la instrucción, en el plazo orientativo de 20 días hábiles desde la apertura de la investigación formal, el Instructor emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Al igual que en casos anteriores, este plazo podrá ampliarse en circunstancias especiales.

El informe contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- **Antecedentes.** Incluirá un resumen de los hechos denunciados.
- **Diligencias practicadas.** Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y un detalle de las pruebas practicadas —entrevistas, documentos, etc.—.
- **Conclusiones.** Opinión de la Comisión respecto de si se han cometido o no los hechos denunciados, indicando si son constitutivos o no de una situación de acoso.
- **Resolución.** Propuesta de medidas a adoptar. Si la Comisión concluye que no existen indicios ni pruebas suficientes sobre la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar el expediente.

Una vez evacuado el informe, se remitirá una copia a la Dirección de RR. HH, a fin de que se adopten las medidas oportunas en el marco de sus competencias.

Conclusión del procedimiento

La Dirección de RR.HH. de Puerto de Motril decidirá —en su caso— la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos probados en el informe de la Comisión.

Por último, la decisión adoptada será comunicada a la persona denunciada y al denunciante.

El Director

El Secretario General

Francisco J. González-Méndez Herrera

Vicente Tovar Escudero





ANEXO IV. MARCO JURÍDICO APLICABLE.



NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.




ÁMBITO INTERNACIONAL



Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).



Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

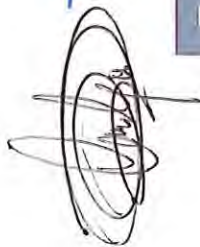

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).



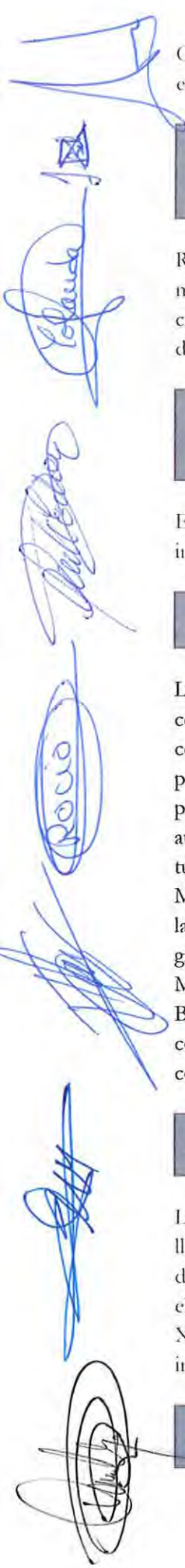
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- **Convenio 100 (1.951):** Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- **Convenio 111 (1.958):** Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- **Convenio 156 (1.981):** Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas,



Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada. Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de Mayo de

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de Agosto de 2014.

ÁMBITO EUROPEO



Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).


Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.







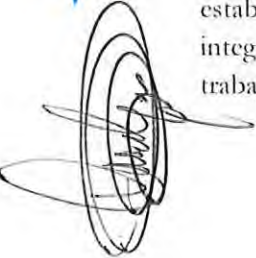
Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.



Directivas de la Unión Europea

- 
- 
- 
- 
- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
 - Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
 - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
 - Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
 - Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
 - Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
 - Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.



Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española 1978

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015

Artículo 4: Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género Revisión vigente desde el 5 de Agosto de 2018

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación.

En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto "Principio de igualdad en el empleo público") a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.**


El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.**


El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta, Art. 6.**




1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.




- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.**


1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.




4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.




- **Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.




- **Indemnidad frente a represalias, Art.9.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.**


Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



- **Acciones positivas, Art.11.**


1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.




- **Tutela judicial efectiva, Art.12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.


3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- **Prueba, Art.13.**


1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.



- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.**

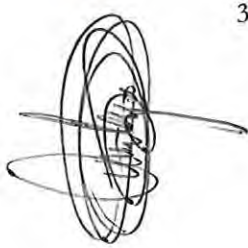
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



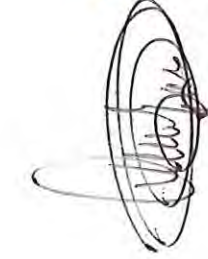






- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Artículo 3: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.


Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.


Artículo 7: Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Se modifican los siguientes conceptos:


- 
- La "prestación por maternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor".
 - El término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."




ÁMBITO AUTONÓMICO




En su artículo 32, dispone esta obligatoriedad para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales: "(...) establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (...) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años".



Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía



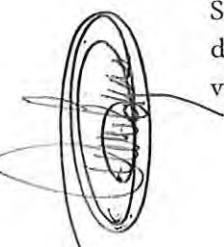
En coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, esta Ley profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.




La ley se adecua a los principios de necesidad y eficacia, justificándose su elaboración por razón de interés general, en desarrollo de la competencia exclusiva en materia de políticas de género que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía en virtud del artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. A este respecto, se basa en una identificación clara de los fines perseguidos en la medida en que avanza en el desarrollo normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía.



Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género




Supone la regulación legal de la atención la violencia de género, entendida en su momento como un desafío. También constataba que la prevención y la erradicación de la violencia de género no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la




responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la responsabilidad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género




La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.




Es igualmente novedosa la redacción del artículo 3, donde, siguiendo las recomendaciones del Convenio de Estambul, se profundiza en el concepto de violencia de género, diferenciando entre la naturaleza del perjuicio causado a las víctimas, el modus operandi de la misma y la forma de agredir a través de los actos que concretan dicha violencia. Se especifican en la presente Ley cuatro formas de dicha violencia: la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual. Respecto a la identificación de los actos con los que se ejerce la violencia, no solo se circunscribe a la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de que exista o no convivencia entre ellos, sino que también se hace extensiva a los siguientes: el feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciberviolencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el mencionado artículo.



Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.




El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.




Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.


Estableciendo su artículo 12, la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.




1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.



2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.




3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.




4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA)




La Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 7 establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años.

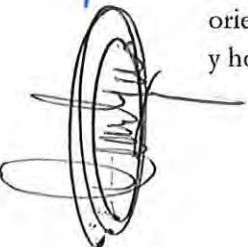


El Plan Estratégico se presenta como una herramienta que aborda los compromisos políticos que le animan así como la metodología que se va a aplicar dirigida a la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, identificando para ello las áreas de intervención, los objetivos a conseguir en cada una de ellas, las acciones a desarrollar para su consecución, los plazos en los que se debe cumplimentar el compromiso de acción, la identificación de las estructuras implicadas y la metodología de gestión a aplicar.


Son tres las directrices estratégicas definidas en el Plan: transversalidad de género, corresponsabilidad y empoderamiento de las mujeres.



El 26 de junio de 2019, el Consejo de Gobierno aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA de 2 de julio de 2019). En su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.




En el momento actual, este Plan Estratégico debe poner el foco en los distintos ámbitos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada que esté guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El Plan Estratégico partirá de un análisis de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, para conocer las necesidades que aún no están cubiertas, las problemáticas por resolver y los retos a conseguir para la igualdad. Con éste análisis podrán determinarse los objetivos y directrices de actuación así como las áreas necesarias de intervención, las líneas estratégicas, los principios y ejes de intervención para su desarrollo en el actual contexto normativo.





ANEXO V. DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN DE IGUALDAD


A

- 
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Constituye *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

C

- 
- 
- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
 - **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

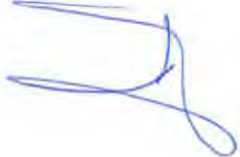
D

- 
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- *Desagregación de datos por sexo:* Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- *Discriminación directa e indirecta:* Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- *Discriminación Horizontal:* Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- *Discriminación vertical:* Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- *Diversidad de Género:* Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- *Doble/Triple Jornada:* Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.




E

- *Empoderamiento:* Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- *Espacio Público:* Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente).


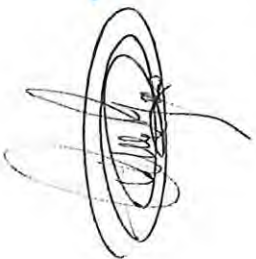



En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

I


- 
- 
- 
- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
 - **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
 - **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
 - **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

P




- 
- 
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
 - **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- 
- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

T

- 
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

V

- 
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
 - **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.
 - **Violencia sexual,** es la entendida como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.
- 
- 
- 